

Odotuksia työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena opetuslalla

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
syksy 2010
Sirkku Oksanen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma

SIRKKU OKSANEN:

Odotuksia työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena opetuslalla

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto opinnäytetyö, 32 sivua, 5 liitesivua

Syksy 2010

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä selvitetään odotuksia työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena opetuslalla. Kiinnostus työnohjausta kohtaan työssä kehittymisen välineenä näyttää lisääntyneen. Yhä useammin kirjoitetaan työnohjauksen hyödyistä ja mahdollisuuksista. Sosiaali- ja terveysalan lisäksi työnohjauksen ovat löytäneet monet muut alat. Sitä käytetään helpottamaan suuria muutoksia, tukemaan uudenlaisten toimintatapojen käyttöönottamista, työssäjaksamista ja organisaatioiden perustehtävän toteutumista.

Tutkimuskysymykseen haettiin vastausta ammatillisessa oppilaitoksessa työnohjaukseen osallistuvilta työntekijöiltä kysymällä mitkä asiat olivat vaikuttaneet työnohjauksen aloittamiseen, mihin asioihin tukea odotetaan, mikä työnohjauksessa on tärkeää ja millaisten asioiden käsittely työnohjauksessa on tärkeää. Aineisto kerättiin sähköisesti Webropol-ohjelman avulla ja kysely kohdennettiin keväällä 2010 eteläsuomalaisessa ammatillisessa oppilaitoksessa sillä hetkellä työnohjaukseen osallistuneille työntekijöille.

Tulosten mukaan työnohjauksen aloittamiseen oli merkittävimmin vaikuttanut työn laatuun ja viihtyvyyteen sekä työssäjaksamiseen liittyvät asiat. Eniten odotettiin tukea työssäjaksamiseen ja työyhteisön vuorovaikutukseen. Parhaiten työnohjauksissa oli toteutunut luottamuksellisuus ja vähiten tavoitteellisuus. Tulosten perusteella vastaajat odottavat työnohjaukselta tukea erityisesti työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen vahvistamiseksi.

Avainsanat: työnohjaus, työhyvinvointi opetuslalla

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Social and Health Care
Degree Programme in Nursing

SIRKKU OKSANEN:

Educational personnel's expectations on supervision supporting well-being at work

Bachelor's Thesis in Health care

32 pages, 5 appendices

Autumn 2010

ABSTRACT

This thesis examines educational personnel's expectations on supervision as a way to support wellbeing at work. Supervision as a procedure to improve work and working environment seems to have increased. There is an increasing number of articles about the benefits and possibilities of supervision. In addition to social and health care, many other fields have also discovered supervision. Supervision is used to make big changes easier, support the introduction of new procedures and methods, manage work-related stress and fulfill the aims of the organizations.

The research material was collected electronically using the Wepropol-programme. A questionnaire was sent to the employees who participated in the supervision at a school in Southern Finland in spring 2010.

According to the results the quality and atmosphere of work and work-related stress were factors which affected significantly the reason to attend supervision. Support was mostly expected in the areas of work-related stress management and interaction in the work community. Confidentiality was carried out best and setting of goals worst in the supervision. On the basis of the results, it could be concluded that respondents expected supervision to help decrease especially work-related stress and improve wellbeing at work.

Key words: supervision, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖNOHJAUS TUTKIMUSKOhteena	2
2.1	Työnohjaus	2
2.2	Työhyvinvointi opetuslalla	5
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	7
3.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys	7
3.2	Kohderyhmän kuvaus	8
3.3	Kyselylomake	8
3.4	Aineistonkeruu ja käsittely	10
4	TULOKSET	12
4.1	Vastaajien taustatiedot	12
4.2	Mikä on tärkeää työnohjauksen toteuttamisessa	13
4.3	Työnohjauksen aloittamiseen vaikuttaneet seikat	13
4.4	Työnohjauksen merkittävät tavoitteet	15
4.5	Työnohjauksen tärkeät aiheet	17
4.6	Mitä työnohjaukselta odotettiin	20
4.7	Työnohjauksessa toteutunutta	22
4.8	Mitä muuta työnohjaukselta odotettiin	24
4.9	Tulosten yhteenveto	25
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
6	POHDINTA	30
6.1	Eettisyys	30
6.2	Luotettavuus	30
6.3	Kehittämisehdotukset	31
6.4	Jatkotutkimusaiheet	33

1 JOHDANTO

Kiinnostus työnohjausta kohtaan vaikuttaa lisääntyneen. Sosiaali- ja terveysalan lisäksi työnohjauksen ovat löytäneet myös muut alat. Monet organisaatiot käyttävät työnohjausta helpottamaan suuria muutoksia, tukemaan uudenlaisten toimintatapojen käyttöönottamista sekä työssäjaksamista että perustehtävän toteutumista. Työnohjauksen alkulähteet löytyvät Yhdysvalloista ammatillisen sosiaalityön kehityshistoriasta 1800-luvun lopulta. Suomeen työnohjaus saapui terveyssisarten ja terveydenhoitajien koulutukseen 1940-luvulla ja kirkon perheneuvontatyöhön 1950-luvulla. Terveystieteiden puolella erityisesti psykiatrian puolella työnohjausta on käytetty jo pitkään. Myöhemmin 1980-luvulla työnohjaus alkoi vakiintua työvoimamallin, kasvatuksen, opetuksen ja sosiaali- ja terveysalan piirissä. 1990-luvulla ja 2000-luvun alkupuolella työnohjaustoiminta laajentui liike- ja talouselämän sekä julkisen sektorin eri osa-alueille. Viime vuosina johdon ja esimiesten työnohjaus on tullut yhä suosituimmaksi. Työnohjauksen kohderyhmänä on erityisesti omalla persoonallaan työtä tekevät henkilöt. Työnohjauksen tavoitteena on ohjattavien ammattipersonan ja oman työn kehittäminen, ohjauksen sisällön noustessa ohjattavien omasta työstä edesauttaen työn edistymistä, tukien työssäjaksamista sekä varmistuen työn laatua. (Ollila 2006, 94; Paunonen-Ilmonen 2001, 24 ja 43; Nummelin 2007, 133.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään opetusalaalla toimivien odotuksia työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena. Aihetta lähestyttiin kysymällä ammatillisessa oppilaitoksessa työnohjaukseen osallistuvilta työntekijöiltä mitkä asiat olivat vaikuttaneet työnohjauksen aloittamiseen, mihin asioihin tukea odotetaan, mikä työnohjauksessa on tärkeää ja millaisten asioiden käsittely työnohjauksessa on tärkeää.

2 TYÖNOHJAUS TUTKIMUSKOhteena

Työnohjaukselle asetettuja odotuksia tai tavoitteita on tutkittu verrattain vähän. Valtaosa 1980-luvulle mennessä tehdyistä tutkimuksista kuvaa lähinnä työnohjauskäsitteen selvityksiä tai työnohjaustoimintaa (Hautaviita 2002, 2). Tämän vuosituhannen alussa tutkimuskohteiksi nousivat kokemukset työnohjauksesta, työnohjauksen vaikutukset hyvinvointiin sekä työnohjaajien käyttämät taustateoriat. Ahteenmäki-Pelkonen (2006) on tutkinut työnohjaajien teoreettisia viitekehyksiä työnohjaajien itsensä kuvaamina. Pirkanmaan Sairaanhoidopiirissä VÄKÄ-hankkeen aikana toteutettiin työnohjauskokeilu, jonka tarkoituksena oli huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista (Fjörd, Mansikka, Ahonen, Ahonen & Kaltiala-Heino 2008, 33). Hautaviita (2002) puolestaan on tutkinut asiantuntijaorganisaation esimiesten omia tavoitteita työnohjauksessa. Ollila on tarkastellut osaamisen strategisen johtamisen ja työnohjauksen suhdetta sosiaali- ja terveysalan julkisissa sekä yksityisissä palveluorganisaatioissa. Hän tarkastelee hallinnollista työnohjausta johtajuuden menetelmällisenä tukena, jolloin sen tehtävänä on johtajan perustehtävän selkiyttäminen ja sen myötä kuormittavuuden vähentäminen sekä johtajan jaksamisen ja hyvinvoinnin lisääminen. (Ollila 2006, 165).

2.1 Työnohjaus

Työnohjauksen käsite ei ole saanut vielä Suomessa yhtenäistä merkityssisältöä. Työnohjauksen rinnalle on ilmaantunut työskentelymuotoja kuten mentorointi, konsultointi ja coaching, jotka usein sekoitetaan työnohjaukseen. Paunonen-Ilmosen (2001) mukaan työnohjaus on etukäteen sovittua ja säännöllistä 1 – 3 vuoden ajan tapahtuvaa prosessinomaista toimintaa. Työnohjauksen muotona voi olla työyhteisö-, ryhmä-, yksilö, kriisi- tai johdon- ja esimiesten työnohjaus. Sille on luonteenomaista luottamuksellisuus sekä tasavertaisuus ja sen sisältö nousee aina ohjattavan työstä. Tavoitteena on auttaa ohjattavaa hahmottamaan suhdettaan työhönsä, ajattelemaan luovasti itsestään työssä ja löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia eli ohjattavan oman työn ja oman itsen tarkasteluksi sekä tutkimiseksi. Myös johdon tulee tukea työnohjausta. (Paunonen-Ilmonen 2001, 29 -30, 43.)

1930-luvulta alkaen opetusalan työnohjauksen tarkoituksena on ollut tieteellisten tutkimustulosten välittäminen opettajille, jolloin työnohjaus oli opetuksellista. Työnohjauksen käyttötarkoitus laajeni 1980-luvulta lähtien myös opetustilanteisiin ja ihmissuhteisiin liittyvien ongelmien työnohjaukseen. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 28; Ojanen 1985, 39 -40.)

Työnohjauksella tarkoitetaan ammatillisten valmiuksien vahvistamista ja sen kautta perustehtävälähtöisen toiminnan laadun varmistamista. Työnohjaukseen liitetään laadun varmistuksen lisäksi eettisen kestävyys odotuksia ja pyritään rohkaisevan ilmapiirin rakentamiseen mielipiteiden ja tunteiden ilmaisemiseksi. Työnohjauksellisina näkökulmina voivat olla motivaatio, kehittyminen, jaksaminen, päätöksenteko, organisaation henkilöstösuhteet sekä hyvinvointi työyhteisössä. (Karvinen-Ninikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 214; Ollila 2007, 166.)

Työnohjaus mahdollistaa reflektiivisen foorumin ja sen luottamuksellinen luonne pohjautuu vahvasti työnohjauksen eettisiin periaatteisiin tukien työyhteisön hyvinvointia. (Ollila 2006, 13 -14; Suomen työnohjaajat ry). Työnohjaajat ovat kokeneita työelämän asiantuntijoita ja ovat saaneet vähintään kahden vuoden työnohjaajakoulutuksen (Nummelin 2007, 134).

Työnohjaajalla on hyvä olla kyky tehdä ohjaussuhteesta luottamuksellinen, avoin ja riittävän tasavertainen. Hän on pitkäjänteinen ja luova. Lisäksi hänellä on hyvä ihmistuntemus sekä järjestely- ja yhdistelykyky. Työnohjauksesta tehdään kirjallinen sopimus ja työnohjausprosessia arvioidaan yhdessä laadittavan arviointisuunnitelman mukaisesti. Työnohjausprosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, jolloin alkuvaiheessa luodaan luottamuksellista yhteistyösuhdetta. Alkuvaihetta seuraa varsinainen työskentely, oppiminen ja muutos. Päätös vaiheen asioita ovat opitun syvempi soveltaminen työhön, työnohjausprosessin arviointi ja valmistautuminen työnohjauksen päättymiseen. (Nummelin 2007, 134; Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010c.)

Työnohjaukselta odotetaan monenlaista tukea ja hyötyä yksittäisille työntekijöille, työryhmille, organisaatioille ja viime kädessä heidän asiakkailleen. Työnohjauksen tehtävänä on auttaa työyhteisöä löytämään ratkaisuja sekä

työtilanteiden että keskinäisen vuorovaikutuksen tuomiin jännitteisiin, omien työkäytäntöjen ja ajatusten peilaamiseen, tuen saamiseksi omiin suunnitelmiin tai tavoitteisiin, esimiehenä toimimisen tarkasteluun, suhdetta alaisiin, omiin esimiehiin ja kollegoihin sekä organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Lisäksi työnohjauksen kautta voidaan löytää ratkaisuja omaan työhön ja persoonaan liittyviin haasteisiin ja ongelmiin, vahvistaa ammatti-identiteettiä, mahdollistaa ammatillinen kasvu työssä sekä auttaa työuran taitekohdissa suuntaamaan ammatillista kehitystä haluttuun suuntaan tai koko yhteisöä koskevan kriisin prosessointiin ja jäsentelyyn. Työnohjauksen merkitys korostuu ajatusten selkiyttäjänä, uusien ajatusten avaajana sekä niiden jakamista, jolloin omia toimintatapojen tarkastelun kautta mahdollistuu oman osaamisen tarkastelu. (Ollila 2006, 169 -170; Päijät-Hämeen koulutus konserni 2010c.)

Tärkeä osa työnohjausta on oman ajattelun jakaminen muiden kanssa. Omien ajatusten julkiseksi tuominen rikastuttaa näkökulmia, auttaa osallistujia yhdessä rakentamaan yhteistä tietoa ja merkityksiä kulloinkin käsiteltävästä aiheesta. () Työnohjauksen tavoitteeksi voidaan määritellä ohjattavan ammattipersonan ja oman työn kehittäminen, niin että työilmiöt ratkeavat ohjauksen tukiessa jaksamista sekä työn laatua. (Anderson 2005, 500; Paunonen-Ilmonen 2001, 43.)

Työnohjaus toimii myös johtamisen tukena auttaen johtajaa työssä jaksamisessa, mikä näkyy stressinhallinnan ja työn kuormittavuuden sietokyvyn lisääntymisenä. Työnohjaus selkiyttää perustehtävää, lisää vuorovaikutuksellisuutta ja yhteistyötä toimien itsetuntemuksen ja työssäkasvamisen välineenä. Työn kehittämisen menetelmänä työnohjaus tavoittelee laatua ja hyvinvointia. Se mahdollistaa luovien vaihtoehtojen ratkaisujen löytämisen kautta oivalluksia ja keinoja työhön, kuten suunnitteluun, organisointiin ongelmatilanteiden työstämiseen, päätöksentekoon sekä henkilöstöhallintaan. (Ollila & Niskanen 2003, 28.)

Opettajien ammattijärjestö on tehnyt työnohjauskannanoton (LIITE 1), jonka mukaan työnohjaus on osa työyhteisön kehittämistä ja sen tavoitteena on lisätä opettajien edellytyksiä selviytyä kasvatus- ja opetustyössä sekä antaa käytettäväksi erilaisia ratkaisumalleja, edistää työyhteisön toimintaa ja sillä on jaksamista edistävää sekä työsuojelullista merkitystä (OAJ 2008).

Työnohjauksella ja työyhteisöjen kehittämishankkeilla on osoitettu olevan vaikutusta toiminnan laadun paranemiseen, henkilöstön ammatti-identiteetin vahvistamiseen ja työyhteisön toiminnan paranemiseen. Lisäksi ne ovat yleensä parantaneet vuorovaikutusta ja tiedonkulkua työpaikalla, mitkä puolestaan ovat jatkuvan kehittämisen perusta. Myös sosiaalisen tuen ja vuorovaikutusmahdollisuuksien on usein todettu parantuneen. (Lindström 2002, 348; Paunonen-Ilmonen 2001, 17.)

2.2 Työhyvinvointi opetuslalla

Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmässä sanotaan työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työntekijä ja työyhteisö työskentelevät osaavasti ja tuottavasti turvallisessa sekä terveellisessä työssä, hyvin johdetussa organisaatiossa kokien työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi (Anttonen & Räsänen 2008, 17). Tutkittaessa opetushenkilöstön työhyvinvointia, työuupumusta ja työnimua on todettu, että työn imu on selvästi yleisempi kokemus kuin stressi- ja uupumisoireet. Kun halutaan säilyttää opettajien innostus työtä kohtaan, on ylläpidettävä ja kehitettävä työn tarjoamia voimavaroja, kuten työn itsenäisyys, kehittävyys ja vuorovaikutusmahdollisuudet. Lisäksi organisatorisilla ja yksilöllisillä toimenpiteillä on pidettävä työn vaatimukset kohtuullisina ja siten ehkäistävä työuupumusta. (Perkiö-Mäkelä, Nevala & Laine 2006, 33.)

Työterveyslaitoksen määritelmää mukaillen tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallisuutta, motivaatiota, työn iloa ja imua sekä hallinnan tunnetta sitä, että työ sujuu ja syntyy tulosta (Anttonen & Räsänen 2008, 1). Työhyvinvointi muodostuu siten monista tekijöistä ja näistä useita voidaan käsitellä työnohjauksessa. Vuorovaikutuksellisenä työnohjauksen hyöty näkyy työyhteisön toimivuuden ja hyvinvoinnin tasolla (Ollila 2006, 174).

Tässä opinnäytetyössä työnohjauksella tarkoitetaan kokemuksellista oppimisen muotoa, jolla pyritään kehittämään reflektiivisempää suhdetta omaan työhön, työrooliin ja työyhteisöön tavoitteena työntekijän ammatillinen kasvu. Sisältönä on ohjattavan työ, siihen liittyvien tunteiden, työtilanteiden ja – menetelmien sekä

ammattillisten valmiuksien tarkasteleminen yhdessä työnohjaajakoulutuksen saaneen kokeneen työelämän asiantuntijan kanssa. (Räsänen 2006, 163.)

Opinnäytetyöstä rajataan pois työnohjauksen teoreettiset näkökulmat ja työssä kehittymisen oppimisteoriat opinnäytetyölle asetetun laajuuden toteutumiseksi.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

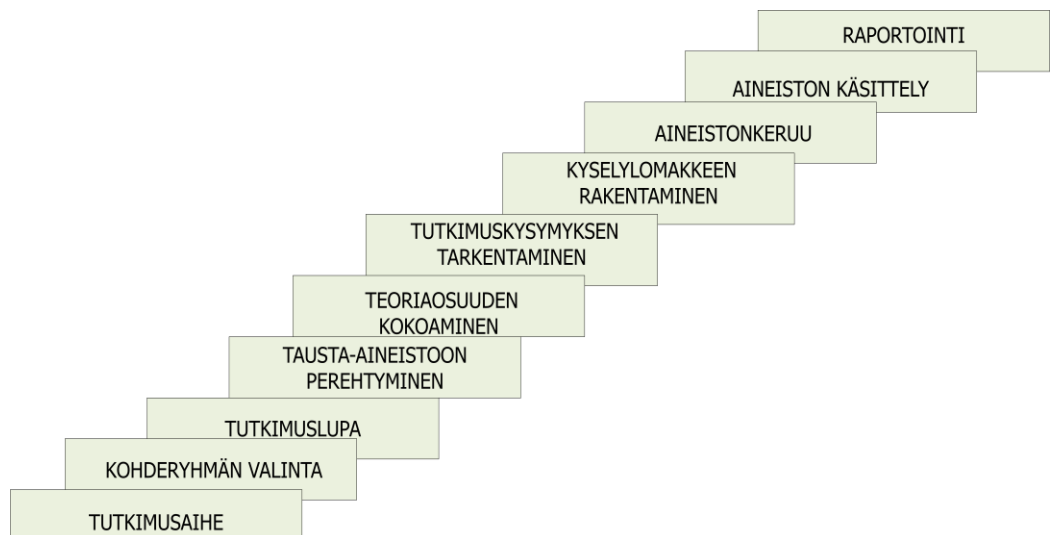
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opetusalan henkilöstön odotuksia työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena. Työnohjauksen vaikuttavuutta on vaikea osoittaa kokeilla ja usein tieteellisissä tutkimuksissa turvaudutaan työnohjauksessa olleiden kokemuksiin (Paunonen-Ilmonen 2001, 16). Kysymyksessä on kertaluontoinen eli poikkileikkauskysely ja sillä haetaan tietoa kyselyn toteuttamishetkeltä (Heikkilä 2008, 33).

Tutkimuskysymys on

Mitä odotuksia opetusalan henkilöstöllä on työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin tukena?

Tutkimus sai alkunsa kiinnostuksesta työnohjausta ja sen tarjoamia mahdollisuuksia kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tutkimusprosessin eteneminen (KUVIO 1).



KUVIO 1. Tutkimusprosessin eteneminen.

3.2 Kohderyhmän kuvaus

Kohderyhmäksi valittiin eteläsuomalaisen ammatillisen oppilaitoksen 2010 keväällä työnohjaukseen osallistunut henkilöstö (opettajat, tukipalveluhenkilöstö, esimiehet, muissa tehtävissä toimivat). Kyseinen koulutuskeskus järjestää kaikkien alojen ammatillista sekä lukiokoulutusta nuorille ja aikuisille. Koulutuskeskus on osa alueellista koulutuskonsernia ja siellä opiskelee vuosittain yli 5300 toisen asteen opiskelijaa, oppisopimuskoulutuksessa keskimäärin 1 500, lukiokoulutuksessa yli 200 ja aikuiskoulutuksessa noin 12 000 eri henkilöä. Opettajia ja muuta henkilöstöä on yli 750. Kyseisen koulutuskonsernin henkilöstöstrategia vuosille 2005 – 2010 linjaa toimenpiteet, joiden avulla osaaminen ja työssä jaksaminen turvataan. Strategian avulla valmistaudutaan vastaamaan tuleviin haasteisiin ja sen yhtenä tavoitteena on osaava, sitoutunut sekä hyvinvoiva henkilöstö. Strategiaohjelma sisältää suunnitelman sekä ohjeistuksen työnohjauskäytännöstä. Koulutuskeskuksen henkilöstölle työnohjausta tarjotaan ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukemiseen, työroolin ja työn perustehtävän selkeyttämiseen, työssäjaksamisen tukemiseen, vahvistamaan työhön sitoutumista, työn laadun ja työhyvinvoinnin osatekijänä sekä ulkopuolisen näkökulman saamiseksi työyhteisön ongelmatilanteisiin. (Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010c; Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010b.)

3.3 Kyselylomake

Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin Survey-menetelmällä toteutettava kysely (LIITE 2), koska se soveltuu käytettäväksi mielipidetutkimuksen toteutukseen. Tiedonkeruuohjelmaksi valittiin Webropol-ohjelma, koska se on vastaajille tuttu työolobarometri-kyselyyn vastaamisen kautta. Kysymyksessä oli poikkileikkaus eli kertaluontoinen kokonaistutkimus, jolloin saatiin tietoa kertaluontoisesti kyselyhetkeltä. Asteikkokyselyyn ja kokonaistutkimukseen päädyttiin, koska se on perusteltua perusjoukon koon ollessa alle sata (Heikkilä 2008, 33). Lisäksi www-kyselyn etuina oli tehokkuus ja taloudellisuus, vastausten saannin nopeus, haastattelijan vaikutuksen vähäisyys sekä arkaluonteisten kysymysten esittämismahdolli-

suus. Tosin verkkokyselyn heikkoutena voi olla vähäinen avoimiin kohtiin vastaaminen ja lisäksi vastausten tarkkuus voi olla kyseenalaista. (Heikkilä 2008, 19 - 20.) Verkkopohjaisen kyselyn etuna on myös anonymiteetti, joka rohkaisee tutkittavia olemaan rehellisempiä ja suorempia helpottaen tutkimuksen kannalta olennaisen tiedon saamista lisäten tutkijan vapautta käsitellä arkojakin asioita (Mäkinen 2006, 114).

Kyselylomake rakennettiin Webropol-ohjelman avulla ja kysymykset johdettiin (LIITE 3) työnohjauksen määritelmien sekä niiden tehtävien pohjalta, joita työnohjauksella katsotaan olevan. Kyselylomake testattiin huhtikuussa 2010. Testaukseen osallistuneiden joukossa oli eri henkilöstöryhmien edustajia. Testauksen jälkeen kysymyksiä tarkennettiin, osaa asteikkokysymyksistä täydennettiin ja kuusi avointa kysymystä muuttuivat yhdeksi avoimeksi kysymykseksi.

Monivalintakysymyksissä yhdestä viiteen kysyttiin taustatiedot, joiksi valittiin vastaajan työkokemus kyseisissä tehtävissä, toimiiko vastaaja oppilaitoksessa opetus-, tukipalvelu-, esimies-, vai muissa tehtävissä. Kuinka kauan vastaaja on näissä tehtävissä toiminut, minä ajankohtana työnohjaus on alkanut, työnohjauksen kesto puolen vuoden tarkkuudella sekä kenen aloitteesta työnohjaus on käynnistynyt. Aineistonkeruun pääkysymystyypiksi valittiin mielipidemittauksissa käytetty Likertin asteikko, jolloin pieneen tilaan saadaan paljon tietoa. Asteikosta poistettiin ”en osaa sanoa” -vaihtoehto vastauserojen esiin saamiseksi. Vastaajia pyydettiin valitsemaan asteikosta parhaiten omaa käsitystä vastaava vaihtoehtoon. (Heikkilä 2008, 52 -53.4) Kysymyksissä kuudesta kahteentoista kysyttiin työnohjauksen toteuttamiseen liittyvistä asioista, työnohjauksen aloittamiseen vaikuttaneista asioista, vastaushetkellä vastaajille tärkeistä aiheista, mihin asioihin vastaajat odottivat työnohjaukselta apua tai tukea, kuinka eri asiat olivat työnohjauksessa toteutuneet, kuinka tärkeitä tietyt aiheet olivat vastaajalle itselleen sekä kuinka hyvin työnohjaus mahdollisti kysytyjen asioiden käsittelyn. Kysymykset muodostettiin siten, että teoriaosuudessa mainittujen työnohjauksen määritelmien ja tehtävien pohjalta listattiin ryhmät työnohjauksen toteuttaminen ja tehtävät. Listausten pohjalta muodostettiin pääkysymykset ja niiden alakohdat. Periaatteena oli, että kukin listattu asia tulee kysytyksi vähintään kerran. Lopuksi vastaajille tarjottiin mahdollisuus täydentää vastauksiaan avoimen kysymyksen avulla. Kyselypyyntö

toimitettiin sähköpostin välityksellä, jonka liitteenä oli saatekirje (LIITE 4). Jokaisen vastaajan vastaukset olivat tärkeitä tutkimuksen onnistumiseksi ja saatekirjeen tulikin sisältää riittävästi informaatiota. Saatekirje testattiin ennen kyselylomakkeen esitestausta. (Vilkkä 2007, 86 -87.)

3.4 Aineistonkeruu ja käsittely

Tutkimusaineisto kerättiin toukokuussa 2010. Kyselypyyntö välitettiin sähköpostitse kyseisen ammatillisen oppilaitoksen niille työntekijöille (N 63), jotka osallistuivat työnohjaukseen keväällä 2010 ja siihen vastasi 34 henkilöä. Vastausprosentiksi saatiin 53,9 %. Taustatekijät, asteikkokysymysten tulokset tulostettiin webropol-ohjelmasta. Raporttien tulokset kuvattiin sanallisesti. Kyselyyn osallistuneiden määrän ollessa alle sata, tulosten kuvailussa käytettiin lukumäärällisiä ja prosentuaalisia vertailuja (Heikkilä 2008, 33).

Asteikkokysymysten analyysissä tarkastelun kohteeksi otettiin ensin se, kuinka valitut vastausvaihtoehdot jakautuivat määrällisesti ja prosentuaalisesti. Sen jälkeen ristiintaulukoitiin kahden kysymyksen vastaukset suhteessa taustatietoihin.

Tässä opinnäytetyössä avoimen kysymyksen avulla oli tarkoitus saada asteikkokysymyksiä täydentävää tietoa ja analysointi kohdentui aineistossa ilmaistuihin asioihin ja sanoihin. Avoimen kysymyksen analyysissä tulee määritellä haetaanko samanlaisuutta, erilaisuutta vai esimerkiksi logiikkaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Myös se tulee päättää analysoidaanko vain sitä mikä on selkeästi ilmaistu vai analysoidaanko myös piilossa olevia viestejä (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Avoimen kysymyksen analysointi aloitettiin tilastollisen analyysin kanssa rinnakkain ja analysoinnissa sovellettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Siinä teoreettiset käsitteet tuotiin valmiina jo tiedettyinä päinvastoin kuin aineistolähtöisessä, jossa käsitteet luodaan saadun aineiston pohjalta. Tällöin analyysistä on tunnistettavissa aiemman tiedon vaikutus, joka on uusia uria avaava eikä teoriaa testaava. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 96 - 97, 117.) Kuusitoista vastaajaa täydensi vastauksiaan avoimen kysymyksen välityksellä. Analysointi aloitettiin poistamalla ne vastaukset, jotka koskivat kysymys 12:sta toimimatto-

muutta, koska ne eivät tuoneet aineiston analyysin kannalta oleellista tietoa. Jäljelle jääneiden yhdeksän vastaajan vastauksia luettiin useaan kertaan ja sieltä poimittiin työnohjauksen toteuttamiseen ja tehtäviin liittyvät maininnat. Sen jälkeen aineistosta etsittiin asteikkokysymyksien tuloksia täydentävää muuta tietoa. Nämä tiedot kerättiin listoiksi, joiden perusteella muodostettiin ryhmät 1) mitä työnohjauksesta oli saatu, 2) mikä työssä kuormittaa ja 3) mitä toivottiin lisää. Ryhmät saivat yhteisen otsikon Mitä muuta työnohjauksesta ajateltiin.

4 TULOKSET

Vastausten analysoinnissa tarkasteltiin mitä vaihtoehtoja vastaajat olivat valinneet eri vaihtoehdoista. Aluksi esitellään vastaajien taustatiedot ja työnohjauksen aloittamiseen vaikuttaneet seikat. Seuraavaksi esitellään tärkeinä pidetyt asiat työnohjauksen toteuttamisessa, merkittävät tavoitteet, työnohjauksen tärkeät aiheet sekä mitä työnohjaukselta odotettiin. Sen jälkeen tarkastellaan miten työnohjauksissa toteutuivat luottamuksellisuus, avoimuus, näkökulmien monipuolisuus, tavoitteellisuus, tasavertaisuus, rohkaisevuus ja eettisyys sekä lopuksi esitellään avoimen kysymyksen vastaukset.

4.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietoina tiedusteltiin vastaajien työkokemusta kyseisissä tehtävissä; toimii-ko vastaaja opetus-, tukipalvelu-, esimies-, vai muissa tehtävissä ja kuinka kauan hän on näissä tehtävissä toiminut, milloin työnohjaus on alkanut, työnohjauksen kesto sekä kenen aloitteesta työnohjaus on käynnistynyt (LIITE 5).

Suurin osa vastaajista eli 17 vastaajaa toimi opetustehtävissä (51,5 %) ja seuraavaksi eniten oli tukipalvelutehtävissä (36,4 %) toimineita eli 12. Esimiehenä (6,1 %) ja muissa tehtävissä (6,1 %) toimineita oli kumpaakin kaksi henkilöä. Yli puolet (66,7 %) eli 17 vastaajaa oli toiminut nykyisissä työtehtävissä alle viisi vuotta. Yhdeksän vastaajaa oli toiminut nykyisissä tehtävissään 6-10 vuotta ja enemmän kuin 11 vuotta nykyisissä tehtävissä toimineita oli kaksi henkilöä (6,1 %). Suurin osa eli 24 vastaajaa oli aloittanut työnohjauksen syyskaudella 2009. Loppujen yhdeksän (27,3 %) työnohjauksen aloitus jakautuu verrattain tasaisesti vuosien 2008 ja 2010 kevätkauden väliselle ajalle. Edelleen suurimman osan (75,8 %) eli 25 vastaajan työnohjaus oli sovittu määräaikaiseksi vuoden 2010 kevään loppuun asti. Viisi (15,2 %) määräaikaista sopimusta päättyi 2010 vuoden lopussa ja tois- taiseksi tai muuksi ajaksi sovittuja työnohjauksia oli kolme (9,1 %).

Useimmin työnohjauksen aloite tuli työyhteisöltä (42,4 %). Työnohjaukset käynnistyivät yhtä usein esimiehen (24,2 %) kuin ohjattavien itsensä (24,2 %) aloitteesta. Vain kolmessa tapauksessa (9,1 %) aloitteen teki työkaveri.

4.2 Mikä on tärkeää työnohjauksen toteuttamisessa

Vastaajista puolet (50 %) piti säännöllisyyttä erittäin tärkeänä ja vajaa puolet tärkeänä (41,2 %). Kolme vastaajaa piti sitä jonkin verran tärkeänä. Ryhmätyönohjaukseen osallistujien läsnäolo jokaisella tapaamiskerralla oli erittäin tärkeää (41,2 %) neljäntoista ja tärkeää neljäntoista (41,2 %) vastaajan mielestä. Kuusi vastaajaa piti sitä jonkin verran tärkeänä 17,6 %). Työnohjausten alkaminen ja päättyminen täsmällisesti sovittuna aikana oli erittäin tärkeää viidelletoista (44,1 %) ja tärkeää kuudelletoista (47,1 %) vastaajalle. Jonkin verran tärkeää (8,8 %) se oli kolmelle vastaajalle. Oma aloite työnohjauksen aloittamiseksi oli tärkeää kahdelletoista (35,3 %), tärkeää 15 (44,1 %), jonkin verran tärkeää (17,6 %) kuudelle ja ei lainkaan tärkeää (2,9 %) yhdelle vastaajista (taulukko 1).

Taulukko 1. Työnohjauksen toteuttamisessa tärkeät asiat

	erittäin tärkeä (arvo: 1)	tärkeä (arvo: 2)	jonkin verran tärkeä (arvo: 3)	ei lainkaan tärkeä (arvo: 4)
Työnohjaustapaamiset toteutuvat säännöllisin väliajoin (ka: 1,588; yht: 34)	50% 17	41,2% 14	8,8% 3	0% 0
Ryhmätyönohjaukseen osallistuvat ovat jokaisella tapaamiskerralla läsnä (ka: 1,765; yht: 34)	41,2% 14	41,2% 14	17,6% 6	0% 0
Työnohjaustapaamiset alkavat ja päättyvät täsmällisesti sovittun mukaisesti (ka: 1,647; yht: 34)	44,1% 15	47,1% 16	8,8% 3	0% 0
Osallistuminen työnohjaukseen on lähtenyt omasta aloitteesta (ka: 1,882; yht: 34)	35,3% 12	44,1% 15	17,6% 6	2,9% 1
ka: 1,721; yht: 136	42,6% 58	43,4% 59	13,2% 18	0,7% 1

4.3 Työnohjauksen aloittamiseen vaikuttaneet seikat

Seuraavaksi esitellään mitkä seikat ovat olleet vastaajien mielestä vaikuttamassa työnohjauksen aloittamiseen (taulukko 2).

Taulukko 2. Työnohjauksen aloittamiseen vaikuttaneet tekijät.

	erittäin paljon (arvo: 1)	paljon (arvo: 2)	jonkin verran (arvo: 3)	ei lainkaan (arvo: 4)
Ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukeminen (ka: 2,091; yht: 33)	24,2% 8	45,5% 15	27,3% 9	3% 1
Työroolin ja työn perustehtävän selkeyttäminen (ka: 1,697; yht: 33)	45,5% 15	39,4% 13	15,2% 5	0% 0
Työssä jaksamisen tukeminen (ka: 1,303; yht: 33)	72,7% 24	24,2% 8	3% 1	0% 0
Työhön sitoutumisen tukeminen (ka: 2,424; yht: 33)	9,1% 3	48,5% 16	33,3% 11	9,1% 3
Työn laadun ja työhyvinvoinnin tukeminen (ka: 1,606; yht: 33)	39,4% 13	60,6% 20	0% 0	0% 0
Ulkopuolisen näkökulman saaminen työyhteisön ongelmatilanteisiin (ka: 1,97; yht: 33)	39,4% 13	36,4% 12	12,1% 4	12,1% 4
ka: 1,848; yht: 198	38,4% 76	42,4% 84	15,2% 30	4% 8

Työnohjauksen aloittamiseen eniten näytti vaikuttaneen työn laadun sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Kaikki vastaajat katsoivat niiden vaikuttaneen joko erittäin paljon (39,4 %) tai paljon (60,6 %) työnohjauksen aloittamiseen. Työssäjaksamisen tukeminen nousi seuraavaksi tärkeimmäksi syyksi. Suurin osa eli 24 vastaajaa (72,7 %) vastasi sen vaikuttaneen erittäin paljon ja kahdeksan mielestä (24,2 %) paljon. Yhden vastaajan mielestä (3 %) työssäjaksamisen tukeminen oli vaikuttanut jonkin verran.

Myös työroolin ja perustehtävän selkiyttäminen oli vaikuttanut monen vastaajan mielestä työnohjauksen aloittamiseen erittäin paljon (45,5 %) tai paljon (39,4 %). Uusien näkökulmien löytäminen oli merkittävää (36,4 %) tai erittäin merkittävää (54,5 %) useimmille vastaajista. Ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukeminen työnohjauksen aloittamisen perusteena ilmoitti vajaa kolmannes vastaajista. Työhön sitoutumisen tukeminen ei ollut niin merkittävää työnohjauksen aloittamiselle kuin työssäjaksamisen tai työroolin ja -tehtävien selkiyttäminen. Neljetoista vastaajaa ilmoitti sillä olleen jonkin verran vaikutusta (33,3 %) tai ei lainkaan vaikutusta (9,1 %).

Ulkopuolisen näkökulman saaminen työyhteisön ongelmatilanteisiin oli vaikuttanut työnohjauksen aloittamiseen erittäin paljon kolmentoista (39,4 %) vastaajan ja

paljon kahdentoista (36,4 %) vastaajan mielestä. Neljä (12,1 %) vastaajaa ilmoitti vaikutusta olleen jonkin verran ja neljä ei lainkaan (12,1 %) vaikutusta.

4.4 Työnohjauksen merkittävät tavoitteet

Seuraavaksi esitellään kuinka merkittäviä vastaajille olivat vastaushetkellä työnohjauksessa luovan ajattelun kehittyminen, oivallusten ja uusien valmiuksien saaminen, omien ajatusten jakaminen, uusien näkökulmien löytäminen, ammatillisen identiteetin rakentuminen ja vahvistuminen, motivaation vahvistuminen, päätöksenteon apu, työyhteisön ja työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen sekä työssäjaksaminen (taulukko 3).

Taulukko 3. Vastaushetkellä työnohjauksessa merkittävänä pidetyt asiat.

	erittäin merkittävä (arvo: 1)	merkittävä (arvo: 2)	hieman merkittävä (arvo: 3)	ei lainkaan merkittävä (arvo: 4)
Luovan ajattelun kehittyminen (ka: 2,364; yht: 33)	12,1% 4	42,4% 14	42,4% 14	3% 1
Oivalluksien saaminen (ka: 1,719; yht: 32)	43,8% 14	43,8% 14	9,4% 3	3,1% 1
Uusien valmiuksien saaminen (ka: 1,909; yht: 33)	30,3% 10	51,5% 17	15,2% 5	3% 1
Omien ajatusten jakaminen (ka: 1,848; yht: 33)	45,5% 15	30,3% 10	18,2% 6	6,1% 2
Uusien näkökulmien löytäminen (ka: 1,576; yht: 33)	54,5% 18	36,4% 12	6,1% 2	3% 1
Ammatillisen identiteetin rakentuminen ja vahvistuminen (ka: 2,156; yht: 32)	15,6% 5	56,3% 18	25% 8	3,1% 1
Motivaation vahvistuminen (ka: 2,303; yht: 33)	12,1% 4	57,6% 19	18,2% 6	12,1% 4
Apua päätöksentekoon (ka: 2,333; yht: 33)	15,2% 5	39,4% 13	42,4% 14	3% 1
Työyhteisön kehittäminen (ka: 1,667; yht: 33)	48,5% 16	39,4% 13	9,1% 3	3% 1
Työyhteisön vuorovaikutuksen edistäminen (ka: 1,636; yht: 33)	51,5% 17	36,4% 12	9,1% 3	3% 1
Työssäjaksaminen (ka: 1,455; yht: 33)	63,6% 21	27,3% 9	9,1% 3	0% 0
ka: 1,906; yht: 361	35,7% 129	41,8% 151	18,6% 67	3,9% 14

Vastaushetkellä merkittävimmiä asioiksi nousivat työssäjaksaminen, työyhteisön vuorovaikutuksen edistäminen sekä työyhteisön kehittäminen. Työssäjaksaminen oli merkittävin asia suurimmalle osalle vastaajista. 21 vastaajaa ilmoitti sen

erittäin merkittäväksi (63,6 %) ja yhdeksän merkittäväksi (27,3 %) asiaksi. Vain kolmen (9,1 %) vastaajan mielestä työssäjaksaminen oli hieman merkittävä asia sillä hetkellä. Työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen nousi toiseksi merkittävämmäksi aiheeksi vastaushetkellä. Erittäin merkittävää se oli 17:lle (51,5 %) vastaajalle ja merkittävää kahdelletoista (36,4 %) vastaajalle. Kolmelle (9,1 %) vastaajista se oli hieman merkittävää ja yhdelle (3,0 %) ei lainkaan merkittävä.

Luovan ajattelun kehittyminen oli hieman merkittävää (42,4 %) tai merkittävää (42,4 %) suurelle osalle vastaajista. Yhdelle vastaajista se ei ollut lainkaan merkittävä (3,0 %) ja neljälle erittäin merkittävä asia (12,1 %). Ammatillisen identiteetin rakentumista ja vahvistumista piti vastaushetkellä merkittävintä reilu puolet ja hieman merkittävänä noin neljäsosa vastaajista. Erittäin merkittävää (15,6 %) se oli viidelle ja ei lainkaan merkittävä (3,0 %) yhdelle vastaajista. Uusia näkökulmia piti erittäin merkittävänä (54,5 %) yli puolet ja merkittävänä yli kolmannes 36,4 %) vastaajista. Vain kaksi (6,1 %) piti niitä hieman merkittävänä ja yksi ei lainkaan merkittävänä (3,0 %). Myös omien ajatusten jakaminen oli usealle vastaajista erittäin merkittävää (40,5 %) tai merkittävää (30,3 %). Kuitenkin melkein viidennekselle (18,2 %) se oli hieman merkittävää tai ei lainkaan merkittävää (6,1 %). Oivallusten saaminen oli erittäin merkittävää (42,4 %) tai merkittävää (42,4 %) reilu neljä viidesosalle vastaajista. Kolme vastaajaa piti sitä vain hieman merkittävänä (9,4 %) ja yksi ei lainkaan merkittävänä (3,0 %).

17 vastaajaa piti uusien valmiuksien saamista merkittävänä (51,5 %), kymmenen erittäin tärkeänä (30,3 %), viisi hieman merkittävänä (15,2 %) ja yksi ei lainkaan merkittävänä (3,0 %). Motivaation vahvistuminen ei ollut lainkaan merkittävä neljälle (12,1 %) vastaajista ja vain hieman merkittävä se oli kuudelle (18,2 %) vastaajalle. Merkittävänä sitä piti yli puolet (57,6 %) ja erittäin merkittävänä neljä (12,1 %) vastaajista. Avun saaminen päätöksen tekoon oli hieman merkittävää (42,4 %) tai merkittävää (39,4 %). Erittäin merkittävää se oli vain viidelle (15,2 %) vastaajista ja yhdelle ei lainkaan merkittävää (3,0 %).

4.5 Työnohjauksen tärkeät aiheet

Seuraavaksi esitellään kuinka tärkeää seuraavien aiheiden käsittely työnohjauksessa oli vastaajille. Aiheina ovat vuorovaikutussuhteet työyhteisössä, työtilanteet, työmenetelmät, työtehtävät ja -roolit, työhön liittyvät tunteet, vuorovaikutussuhteet eri toimijoiden, asiakkaiden ja esimiehen välillä, sekä työhön liittyvät asenteet ja arvot (taulukko 3).

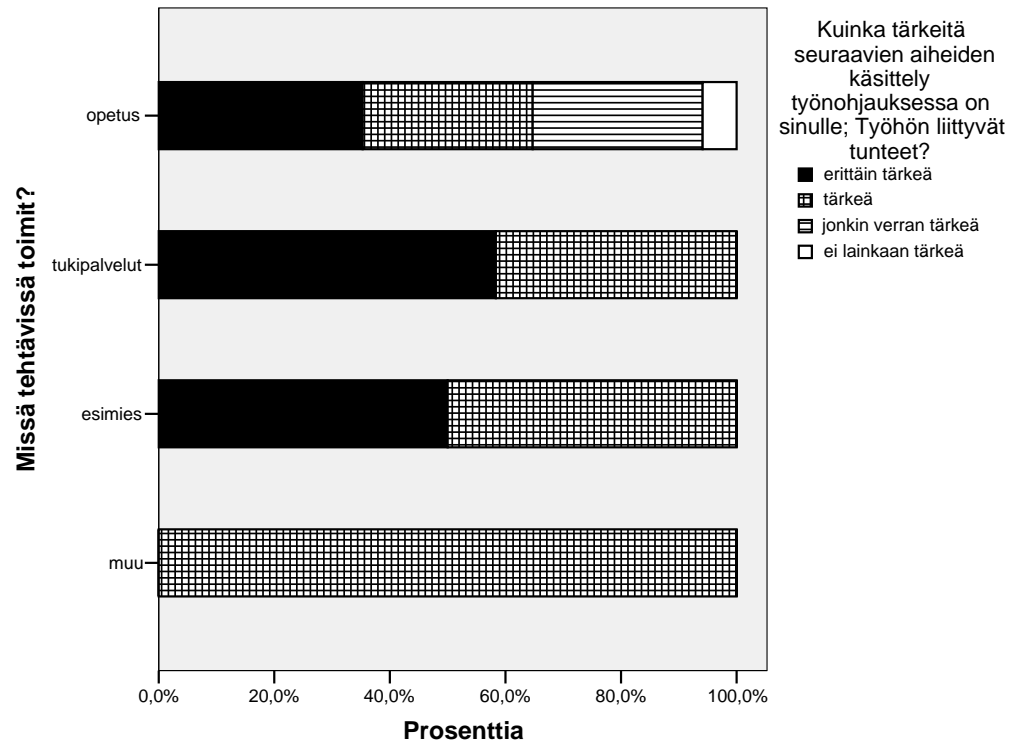
Taulukko 3. Työnohjauksessa tärkeiksi koetut aiheet.

	erittäin tärkeä (arvo: 1)	tärkeä (arvo: 2)	jonkin verran tärkeä (arvo: 3)	ei lainkaan tärkeä (arvo: 4)
Työtilanteet (ka: 1,818; yht: 33)	42,4% 14	36,4% 12	18,2% 6	3% 1
Työmenetelmät (ka: 2,303; yht: 33)	12,1% 4	51,5% 17	30,3% 10	6,1% 2
Työtehtävät (ka: 2,182; yht: 33)	18,2% 6	48,5% 16	30,3% 10	3% 1
Työroolit (ka: 1,909; yht: 33)	33,3% 11	42,4% 14	24,2% 8	0% 0
Työhön liittyvät tunteet (ka: 1,788; yht: 33)	42,4% 14	39,4% 13	15,2% 5	3% 1
Työhön liittyvät asenteet (ka: 1,939; yht: 33)	24,2% 8	57,6% 19	18,2% 6	0% 0
Työhön liittyvät arvot (ka: 1,939; yht: 33)	21,2% 7	63,6% 21	15,2% 5	0% 0
Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä (ka: 1,606; yht: 33)	42,4% 14	54,5% 18	3% 1	0% 0
Vuorovaikutussuhteet asiakkaiden kanssa (ka: 1,909; yht: 33)	39,4% 13	39,4% 13	12,1% 4	9,1% 3
Vuorovaikutussuhteet esimiehen kanssa (ka: 2,061; yht: 33)	33,3% 11	30,3% 10	33,3% 11	3% 1
ka: 1,945; yht: 330	30,9% 102	46,4% 153	20% 66	2,7% 9

Selkeästi valtaosa vastaajista piti työyhteisön vuorovaikutussuhteiden käsittelemistä erittäin tärkeänä (42,4 %) tai tärkeänä (54,4 %). Vain yksi vastaaja piti sitä jonkin verran tärkeänä. Ei lainkaan tärkeä (0 %) vastauksia ei ollut lainkaan. Myös työhön liittyvien tunteiden käsittely koettiin erittäin tärkeäksi (42,4 %) tai tärkeäksi (39,4 %) suurimman osan (27) mielestä. Viiden vastaajan mielestä se oli jonkin verran tärkeä (24,2 %) aihe. Edelleen vuorovaikutussuhteet eri toimijoiden välillä koettiin tärkeiksi aiheiksi. Vuorovaikutussuhteet asiakkaiden kanssa oli erittäin tärkeä (39,4 %) tai tärkeä aihe (39,4 %) valtaosalle vastaajista (26). Jonkin verran tärkeäksi (12,1 %) tai ei lainkaan tärkeäksi (9,1 %) sen näki seitsemän vas-

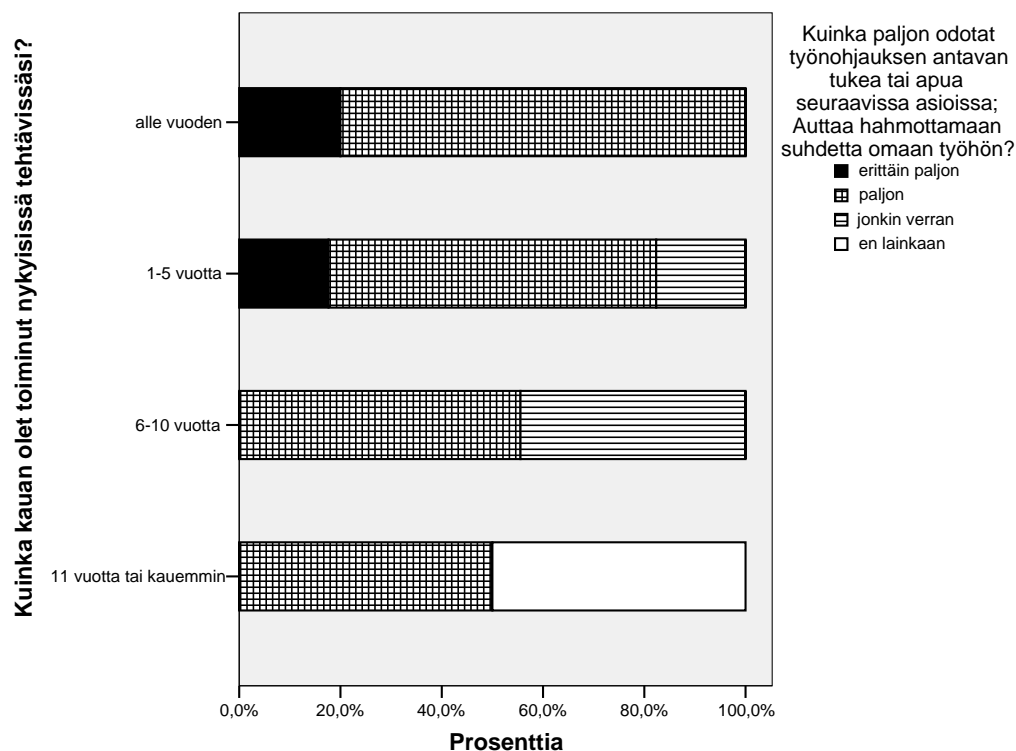
taajaa. Vuorovaikutussuhteet esimiehen kanssa oli kolmannekselle erittäin tärkeä (33,3 %), miltei kolmannekselle tärkeä (30,3 %) ja kolmannekselle jonkin verran tärkeä (33,3 %) aihe käsiteltäväksi. Työmenetelmien käsittelyä piti tärkeänä (51,5 %) reilu puolet ja jonkin verran tärkeänä (30,3 %) miltei kolmannes vastaajista. Neljä vastaajaa piti aihetta erittäin tärkeänä ja kaksi ei lainkaan tärkeänä (6,1 %). Työtehtävien käsittelyä piti tärkeänä vajaa puolet (48,5 %), loput vastaajista erittäin tärkeänä (18,2 %), jonkin verran tärkeänä alle kolmannes (30,3 %) eikä lainkaan tärkeänä yksi vastaaja (3,0 %). Työroolien käsittelyn näki tärkeänä kaksi viidesosaa eli 14 vastaajaa (42,4 %) ja erittäin tärkeänä yksitoista (33,3 %) vastaajaa. Kahdeksan piti työroolien käsittelyä jonkin verran tärkeänä (24,2 %). Työtilanteiden käsittelyn koki erittäin tärkeäksi (42,4 %) tai tärkeäksi (36,4 %) valtaosa (26) vastaajista. Työhön liittyvistä asenteita kysyttäessä yli puolet (57,6 %) vastaajista piti tärkeänä aiheena ja miltei neljännes erittäin tärkeänä (24,2 %). Kuusi vastaajaa piti niitä jonkin verran tärkeänä aiheena. Työhön liittyvien arvojen käsittelyä suurin osa vastaajista piti tärkeänä (63,6 %) tai erittäin tärkeänä (21,2 %) ja viisi vastaajaa jonkin verran tärkeänä (15,2 %).

Lopuksi tarkasteltiin ristiintaulukoimalla kuinka tärkeitä ohjattaville oli työhön liittyvien tunteiden ja työyhteisön vuorovaikutussuhteiden käsittely työnohjauksessa suhteessa siihen, missä työtehtävissä vastaajat toimivat. Kysyttäessä työhön liittyvien tunteiden käsittelyn tärkeyttä opetushenkilöstön vastaukset asettuivat melko tasaisesti erittäin tärkeän (35,5 %), tärkeän (29,4 %) ja jonkin verran tärkeän (29,4 %) kohdalle. Yhdelle vastaajista aihe ei ollut lainkaan tärkeä. Molemmille esimiehille työhön liittyvien tunteiden käsittely oli erittäin tärkeää (50 %) tai tärkeää (50 %) ja tukipalveluissa toimineista yli puolelle erittäin tärkeää (58,3 %) ja lopuille tärkeää (41,7 %). Kahdelle muissa tehtävissä toimineelle aihe oli erittäin tärkeä (19 %).



Kuvio 2. Työhön liittyvien tunteiden käsittelyn tärkeys eri tehtävissä toimiville.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden käsittely (kuvio 3) työhönsuhteissa oli kahden esimiehen mielestä erittäin tärkeää. Sekä opetushenkilöstön että tukipalveluissa toimineiden mielestä reilulle puolelle vastaajista se oli tärkeää (66,7 %) ja kolmasosalle erittäin tärkeää (33,3 %). Esimiesten mielestä vuorovaikutussuhteet oman esimiehen kanssa oli erittäin tärkeä (100 %) aihe. Sen sijaan valtaosalle tukihenkilöstöstä vuorovaikutussuhteet esimiehen kanssa oli vain jonkin verran tärkeää (66,7 %), neljännekselle tärkeää (25,0 %) ja vain yhdelle erittäin tärkeää (8,3 %).



Kuvio 3. Odotukset oman työn suhteen hahmottamiseksi ja vastaajan toiminta-aika nykyisissä tehtävissä.

4.6 Mitä työnohjaukselta odotettiin

Seuraavana esitellään kuinka paljon vastaajat odottivat apua tai tukea työnohjaukselta hahmottaakseen suhdettaan omaan työhön, edistääkseen luovaa ajattelua, löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia, tukemaan ammatillisten valmiuksien ja itseluottamuksen vahvistumista, työssäjaksamista sekä etäisyyden ottamiseksi työhön, työpaikan ihmissuhteisiin ja siellä käsiteltäviin tilanteisiin (taulukko 4).

Taulukko 4. Asioita, joihin työnohjaukselta odotetaan tukea.

	erittäin paljon (arvo: 1)	paljon (arvo: 2)	jonkin verran (arvo: 3)	en lainkaan (arvo: 4)
Auttaa hahmottamaan suhdetta omaan työhön (ka: 2,152; yht: 33)	12,1% 4	63,6% 21	21,2% 7	3% 1
Edistää luovaa ajattelua työssä (ka: 2,656; yht: 32)	3,1% 1	40,6% 13	43,8% 14	12,5% 4
Auttaa löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia (ka: 2,333; yht: 33)	15,2% 5	39,4% 13	42,4% 14	3% 1
Tukee ammatillisten valmiuksien vahvistamista (ka: 2,364; yht: 33)	15,2% 5	36,4% 12	45,5% 15	3% 1
Edistää ammatillisen itseluottamuksen vahvistamista (ka: 2,303; yht: 33)	21,2% 7	33,3% 11	39,4% 13	6,1% 2
Tukee työssä jaksamista (ka: 1,606; yht: 33)	51,5% 17	36,4% 12	12,1% 4	0% 0
Auttaa ottamaan etäisyyttä työhön (ka: 2,515; yht: 33)	12,1% 4	36,4% 12	39,4% 13	12,1% 4
Auttaa ottamaan etäisyyttä työpaikan ihmissuhteisiin (ka: 2,788; yht: 33)	9,1% 3	21,2% 7	51,5% 17	18,2% 6
Auttaa ottamaan etäisyyttä käsiteltäviin tilanteisiin (ka: 2,281; yht: 32)	18,8% 6	46,9% 15	21,9% 7	12,5% 4
ka: 2,332; yht: 295	17,6% 52	39,3% 116	35,3% 104	7,8% 23

Selvästi eniten odotettiin tukea tai apua työssäjaksamiseen. Hieman yli puolet vastaajista odotti sitä erittäin paljon (51,5 %), reilu kolmannes paljon (36,4 %) ja jonkin verran neljä (12,1 %) vastaajaa. Suurin osa vastaajista odotti apua myös oman työn hahmottamiseen paljon (63,6 %) tai jonkin verran (21,2 %) ja erittäin paljon (12,1 %) sitä odotti neljä vastaajaa ja ei lainkaan yksi (3,0 %) vastaajista. Luovan ajattelun edistämistä odotettiin jonkin verran (39,4 %) tai paljon (39,4 %). Vain yksi vastaaja odotti sitä erittäin paljon (3,0 %) ja neljä ei lainkaan (12,1 %).

Uusia kehittymisen mahdollisuuksia odotti jonkin verran vajaa puolet vastaajista (42,4 %) ja miltei yhtä usea odotti niitä paljon (39,4). Viisi vastaajaa odotti erittäin paljon (15,2 %) ja yksi ei lainkaan (3,0 %). Hieman vähemmän odotettiin tukea ammatillisen itseluottamuksen vahvistamiseen. Suurin osa vastaajista odotti tukea jonkin verran (39,4 %) tai paljon (33,3 %). Erittäin paljon (21,2 %) tukea odotti seitsemän ja ei lainkaan (6,1 %) kaksi vastaajista. Apua etäisyyden ottamiseksi työhön odotti erittäin paljon (12,1 %) tai ei lainkaan (12,1 %), molempia neljä vastaajaa. Loput 25 vastaajaa odotti tähän apua paljon (36,4 %) tai jonkin verran (39,4 %). Apua tai tukea etäisyyden ottamiseksi käsiteltäviin tilanteisiin odotti paljon vajaa puolet (45,5 %) vastaajista, erittäin paljon kuusi (18,2 %), jon-

kin verran seitsemän (21,2 %) ja neljä (12,1 %) vastaajaa ei lainkaan. Suurin osa vastaajista odotti sitä jonkin verran (51,5 %) tai ei lainkaan (18,2 %). Paljon sitä odotti seitsemän (21,2 %) ja erittäin paljon kolme (9,1 %) vastaajaa. Kaikki alle vuoden tehtävissään toimineet odottivat siihen apua paljon (80 %) tai erittäin paljon (20 %). Sen sijaan kaksitoista vuotta tai kauemmin tehtävissään toimineet odottivat apua asiaan paljon (50 %) tai ei lainkaan (50 %).

Myös ammatillisten valmiuksien vahvistumiseen apua tai tukea näytti eniten odottavan alle vuoden tehtävissään toimineet. Suurin osa heistä odotti asiaan tukea erittäin paljon (40 %) tai paljon (40 %) ja loput jonkin verran (20 %). Kolme alle vuoden tehtävissään toimineista piti aiheita jonkin verran tärkeänä (60 %), yksi ei lainkaan tärkeänä (20 %) ja yksi erittäin tärkeänä (20 %). Vuodesta viiteen vuoteen tehtävissään toimineista suurin osa (17) odotti asiaan tukea jonkin verran (52 %) tai ei lainkaan (29,4 %), paljon kaksi (11,8 %) ja erittäin paljon vain yksi (5,9 %) vastaaja. Neljä yli kuusi vuotta tehtävissään toimineista odotti tukea tai apua paljon (44,4 %) tai jonkin verran (44,4 %) ja yksi erittäin paljon (11,1 %). Yksitoista vuotta tai kauemmin tehtävissään toimineista toinen vastaaja odotti asiaan apua paljon (50 %) ja toinen jonkin verran (50 %).

4.7 Työnohjauksessa toteutunutta

Seuraavana esitellään kuinka hyvin luottamuksellisuus, tasavertaisuus, tavoitteellisuus, eettinen kestävyys, rohkaisevuus, näkökulmien monipuolisuus sekä avoimuus toteutuivat työnohjauksessa vastaajien mielestä (taulukko 5).

Taulukko 5. Työnohjauksen toteuttamisessa toteutuneita asioita.

	erittäin hyvin (arvo: 1)	hyvin (arvo: 2)	jonkin verran (arvo: 3)	ei käsitelty lainkaan (arvo: 4)
Luottamuksellisuus (ka: 1,788; yht: 33)	39,4% 13	45,5% 15	12,1% 4	3% 1
Tasavertaisuus (ka: 2; yht: 33)	33,3% 11	36,4% 12	27,3% 9	3% 1
Tavoitteellisuus (ka: 2,364; yht: 33)	15,2% 5	33,3% 11	51,5% 17	0% 0
Eettinen kestävyys (ka: 2,212; yht: 33)	15,2% 5	57,6% 19	18,2% 6	9,1% 3
Rohkaisevuus (ka: 2,152; yht: 33)	24,2%	42,4%	27,3%	6,1%

	8	14	9	2
Näkökulmien monipuolisuus (ka: 2,273; yht: 33)	15,2% 5	42,4% 14	42,4% 14	0% 0
Avoimuus (ka: 1,848; yht: 33)	27,3% 9	63,6% 21	6,1% 2	3% 1
ka: 2,091; yht: 231	24,2% 56	45,9% 106	26,4% 61	3,5% 8

Parhaiten työnohjauksissa näytti toteutuneen luottamuksellisuus ja avoimuus. Suurin osa vastaajista (28) oli sitä mieltä, että luottamuksellisuus toteutui työnohjauksessa erittäin hyvin (39,4 %) tai hyvin (45,5 %). Neljän vastaajan mielestä se toteutui jonkin verran (12,1 %) ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei luottamuksellisuutta käsitelty lainkaan (3,0 %). Yli puolet (30) vastaajista totesi avoimuuden toteutuneen hyvin (63,6 %) tai erittäin hyvin (27,3 %), kaksi jonkin verran (6,1 %) ja yhden mielestä se ei toteutunut lainkaan (3,0 %).

Vähiten vastaajien mielestä näytti toteutuneen työnohjauksen tavoitteellisuus. Yli puolet eli 17 vastasi tavoitteellisuuden toteutuneen vain jonkin verran (51,5 %), hyvin (33,3 %) se toteutui yhdentoista vastaajan mielestä ja loppujen viiden vastaajan mielestä erittäin hyvin (15,2 %). Neljätoista vastasi sen toteutuneen jonkin verran (42,4 %) ja neljäntoista mielestä se toteutui hyvin (42,4 %). Loput viisi vastaajaa oli sitä mieltä, että näkökulmien monipuolisuus oli toteutunut erittäin hyvin (15,2 %). Tasavertaisuuden toteutumisesta työnohjauksessa kolmannes oli sitä mieltä, että se toteutui erittäin hyvin (33,3 %), reilu kolmannes hyvin (36,4 %), toteutui jonkin verran (27,3 %) vastauksia yhdeksän ja ei käsitelty lainkaan (3,0 %) vastauksia yksi. Eettinen kestävyys toteutui valtaosan (24) mielestä hyvin (57,6 %) tai erittäin hyvin (15,2 %), jonkin verran (18,2 %) kuusi ja ei lainkaan (9,1 %) kolmen vastaajan mielestä. Yli puolet vastaajista vastasi rohkaisevuuden toteutuneen erittäin hyvin (24,2 %) tai hyvin (66,7 %), reilu neljännes jonkin verran (27,3 %) ja ei lainkaan (6,1 %) kahden vastaajan mielestä.

4.8 Mitä muuta työnohjaukselta odotettiin

Kyselyn loppuun sijoitetussa avoimessa kysymyksessä tarjottiin vastaajille mahdollisuus täydentää vastauksiaan vastaamalla avoimeen kysymykseen 12. Mitä muuta haluat sanoa?

Työnohjauksesta oli saatu tukea omille ajatuksille ja kehittämisideoille, apua työsjäjäksämiseen sekä kokemusten jakamiseen muiden kanssa. Yksi vastaaja mainitsi odotustensa työnohjausta kohtaan olleen huomattavasti korkeammat kuin mitä hän siitä oli lopulta hyötynyt ja yhdelle vastaajista työnohjauksesta ei ollut lainkaan hyötyä. Kiitosta työnohjouksen toteutumistavassa tuli luottamuksellisen ilmapiirin luomisesta ja selkeistä säännöistä. Erittäin paljon oli ollut merkitystä työnohjaajan ammattitaidolla ja tasapuolisuudella. Työnohjaajaa kiitettiin myös siitä, että hän oli laittanut ohjattavat kyseenalaistamaan omia menettely- ja toimintatapojaan sekä pohtimaan positiivisia ratkaisuja tai muutoksia ongelmatilanteisiin. Lisäksi vastauksissa todettiin, että osallistujat luovat työnohjouksen hengen. Yksi avoimeen kysymykseen vastanneista totesi saaneensa työnohjaajalta tukea omille ajatuksille ja kehittämisideoille.

Työnohjouksen toteutumisesta sanottiin esimerkiksi näin:

”Olen hyvin tyytyväinen järjestettyyn työnohjoukseen. Perustelen tätä työnohjaajan ammattitaidolla, tasapuolisuudella (kaikki pääsevät ääneen). Työnohjouksessamme on luottamuksellinen ilmapiiri ja ryhmän kokoontumisille on selkeät säännöt (mm. kokoontumiskerrat, kokoontumisten kesto”).

”Vaikka osa ajasta, varsinkin ensimmäisillä kokoontumiskerroilla menee tilanteen kartoittamiseen ja ongelmien esiin nostamiseen, on työskentelyn oltava tavoitteellista, tähdittävä muutokseen. Omassa työnohjouksessamme työnohjaaja kyseenalaistaa sopivasti menettelytapojamme ja laittaa meidät pohtimaan positiivista ratkaisua / muutosta ongelmatilanteeseen, tai omiin menettely- ja ajattelutapoihimme”.

Työtä kuormittavina tekijöinä mainittiin työtehtävien paljous, työtehtävien ja vastuiden selkiyttämättömyys sekä esimiesten toiminnassa ongelmien ohittaminen tai vähättely ja esimiesten johtamistaidon puutteet. Ongelmiksi koettiin työnohjauksen järjestämisajankohta, ettei asioista puhuttu oikeilla nimillä tai jos puhuttiin, ne eivät johtaneet eteenpäin. Vastauksissa toivottiin, että työnohjauksessa saavutettuja tavoitteita tarkasteltaisiin yhdessä esimiesten kanssa sekä keskusteltaisiin kuinka työnohjauksen päätyttyä jatketaan eteenpäin.

Työnohjaukseen liittyvistä odotuksista sanottiin esimerkiksi näin:

”Ja se, että ei puhuta asioista ”oikeilla nimillä” ja jos puhutaan se ei johda mihinkään. Mitä ylemmäs esimiestasolla mennään sitä varmemmin he eivät halua kuulla ongelmista tai vähättelevät niitä. Tämän takia minulla ei oikeasti ole mitään odotuksia työnohjaukselle”.

Työnohjauksen jälkeisistä jatkotoiveista sanottiin esimerkiksi näin:

”Työnohjauksen vaikuttavuudesta osana työhyvinvointia voisi kehittää siten, että työnohjauksen jälkeen myös työnohjaajalta menisi palaute esim. esimiehelle kuinka hyvin asetetuissa tavoitteissa onnistuttiin. Nyt asioita ei käydä läpi, kun työnohjaus loppuu, mitään ei koota tai kasata, vaikka pyydetttäisiin.”

”Minusta olisi hyvä, että työnohjauksen jälkeen oli palautekeskustelu osapuolten, esimiehen ja työhyvinvoinnista vastaavan henkilön kanssa, mitä saavutettiin, miten toimitaan tästä eteenpäin”.

4.9 Tulosten yhteenveto

Suurin osa vastaajista toimi opetus tai tukipalvelutehtävissä. Kaksi vastaajaa toimi esimiehenä ja kaksi muissa tehtävissä. Valtaosa kyselyyn vastanneiden työnohja-

uksista oli sovittu vuoden määräajaksi. Työnohjausten aloittamisen syinä oli useimmiten työnlaatu ja työhyvinvointi sekä työssäjaksaminen. Työnohjauksen toteuttamisessa tärkeintä oli säännöllisyys ja että työnohjatukset alkavat ja päättyvät täsmällisesti sovitun mukaisesti. Tärkeimmäksi käsittelyaiheeksi nousivat vuorovaikutussuhteet työyhteisössä ja työssäjaksaminen. Parhaiten työnohjauksessa oli toteutunut luottamuksellisuus ja vähiten tavoitteellisuus.

Mitä vähemmän aikaa vastaaja oli tehtävissään toiminut, sitä enemmän hän näytti odottavan apua hahmottaakseen suhdettaan omaan työhönsä ja saadakseen tukea ammatillisten valmiuksien vahvistamiseen. Uusien valmiuksien saamista, motivaation vahvistumista ja avun saamista päätöksentekoon ei nähty niin merkityksellisiä kuin työssäjaksamisen tukea.

Työnohjaus koettiin hyväksi menetelmäksi selkiyttää omaa työtä ja ajatuksia työstä. Lisäksi työnohjauksen odotettiin tuovan enemmän keinoja ongelmien ratkaisemiseksi ja välineitä asioiden pohtimiseksi. Esiin nostettiin työtä kuormittavia tekijöitä ja annettiin palautetta työnohjaajan toiminnasta. Työnohjaus nähtiin hyvänä menetelmänä ja sitä ehdotettiin pakolliseksi kaikille esimiestehtävissä toimiville. Työnohjauksen jälkeen kaivattiin palautetta työnohjaukseen osallistuville, esimiehelle ja työhyvinvoinnista vastaavalle henkilölle siitä, kuinka hyvin asetetuissa tavoitteissa oli onnistuttu. Vastauksissa todettiin, ettei henkilöstöpalautteen käsitteleminen kerran vuodessa ole riittävää ja esiin nostettiin kysymys miten jatketaan työnohjauksen jälkeen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavaksi esitellään keskeisten tulosten johtopäätöksiä. Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa opetusalan henkilöstön odottavan työnohjauksen tukevan heidän työhyvinvointiaan. Valtaosa kyselyyn vastanneiden työnohjauksista oli sovittu vuoden määräajaksi. Paunonen-Ilmosen (2001, 43) mukaan työnohjauksen ajallinen kesto voi olla 1–3 vuotta ja vastausten perusteella näyttää siltä, että tässä aineistossa työnohjausten kesto on lähempänä Paunosen esittämän ajallisen keston ala kuin ylärajaa.

Eniten työnohjausten aloittamiseen kaikkien vastaajien mielestä työtehtäviin katsomatta oli vaikuttanut työn laatu ja työhyvinvointi sekä työssäjaksaminen. Ollilan (2006, 171) mukaan uuden näkökulman avaaminen tarkastelemalla ja jakamalla asioita muiden kanssa tukee johtajan kehittymistä, ymmärrystä ja hänen valmiuksiin. Samalla oma vaatimustaso itseä kohtaan tasaantuu ja stressinsietokyky parantuu.

Työnohjausta aloitettaessa eniten työnohjauksen odotettiin tukevan työssäjaksamista sekä työyhteisön vuorovaikutuksen edistämistä. Kyselyhetkellä työnohjaukset olivat toteutuneet kaikkien vastaajien kohdalla vähintään puolen vuoden ajan ja työssäjaksaminen oli edelleen tärkein asia, johon työnohjaukselta odotettiin tukea. Ojasen (1985, 70) mukaan työnohjauksella voidaan sanoa olevan merkittävä tehtävä erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka käyttävät työssään omaa persoonaansa ja tehtävät sisältävät paljon tunneperäistä rasitetta.

Tärkeimmiksi käsittelyaiheiksi nousivat vuorovaikutussuhteet työyhteisössä ja työssäjaksaminen. Ollilan (2006, 169 -170) mukaan johtamistilanteisiin liittyvä tunteiden käsittely jää työn arjessa usein vähäiseksi. Lindström (2002, 17) mainitsee sosiaalisten suhteiden ja tasapainoisen tunnemaailman vaikutukset hyvinvointiin ja sen kautta tuottavuuteen, mikä helposti unohtuu taloudelliseen tuottavuuteen ja tehokkuuteen pyrittäessä.

Tämän tutkimuksen mukaan tärkeimpiä työnohjauksen aiheita olivat työhön liittyvät tunteet ja asenteet sekä työyhteisön vuorovaikutussuhteet. Nummelinin (2007) mukaan työnohjaus tarjoaa parhaimmillaan turvallisen ajan ja paikan, joka

tukee uskallusta havainnoida ja tunnistaa itseään, syvimpiä tuntejaan sekä omaa kehitystään puolueettomalla maaperällä. Lindström (2002, 239) taas nostaa esiin työyhteisön ristiriidoista ja ongelmatilanteista selviytymisen kannalta olennaisena sen, kuinka niihin suhtaudutaan ja kuinka niitä lähestytään. Lindströmin mukaan asioiden tarkastelu työn ja työyhteisön toiminnan näkökulmasta on tärkeää, jolloin tarkastelun keskipisteeksi nostetaan asiat eikä tunteet.

Mitä vähemmän aikaa vastaaja oli tehtävissään toiminut, sen enemmän hän näytti odottavan apua hahmottaakseen suhdettaan omaan työhönsä ja saadakseen tukea ammatillisten valmiuksien vahvistamiseen. Uusien valmiuksien saamista, motivaation vahvistumista ja avun saamista päätöksentekoon ei nähty niin merkityksellisinä kuin työssäjaksamisen tukea. Räsänen (2006, 169) mukaan selkeytyneen ammatti-identiteetin on todettu olevan yhteydessä uupumisen vähentymiseen ja sen kautta yleensä parantuneeseen työmyyväisyyteen, jolla taas on todettu olevan yhteys toiminnan laatuun.

Parhaiten työnohjauksessa oli toteutunut luottamuksellisuus sekä tasavertaisuus ja vähiten tavoitteellisuus. Ollilan mukaan työnohjauksella tulee olla selkeä struktuuri, joka mahdollistaa turvallisen ja luotettavan ilmapiirin (Ollila 2006).

Avoimissa vastauksissa toivottiin enemmän keinoja ongelmien ratkaisemiseksi, välineitä asioiden pohtimiseksi ja työnohjausta ehdotettiin pakolliseksi kaikille esimiestehtävissä toimiville. Ollilan (2006, 170) mukaan johtajan työssä tarpeellisia välineitä ja toimintamalleja, joita työnohjauksen kautta on saatu, ovat esimerkiksi vuorovaikutukselliset ongelmaratkaisukeinot.

Työnohjauksen jälkeen kaivattiin palautetta työnohjaukseen osallistuville, esimiehelle ja työhyvinvoinnista vastaavalle henkilölle siitä, kuinka hyvin asetutetuissa tavoitteissa oli onnistuttu. Avoimen kysymyksen vastauksissa nousi esiin työn kuormittavuuteen vaikuttavia asioita, jotka liittyvät esimiestyöhön ja vastaajien työtehtävien selkeyteen. Lindströmin (2002, 17) mukaan yhtenä kuormittavuuden syynä saattaa olla yleisesti työpaikoilla yleistynyt kiire, aikapaineet sekä korkeat tuottamispaineet, osaamisvaatimukset ja jatkuva muutos, jotka näyttäivät aiheuttavan stressiä. Tämä tuo moniin ammatteihin suuren työpaineen eikä aika riitä tie-

toiseen ja perusteltuun oman työn tarkasteluun. Siitä seuraa, että omien sokeiden pisteiden ja kaavamaisuuksien oivaltaminen sekä kriittinen tarkastelu on mahdollista. (Nissinen 2007, 137; Ojanen 1985, 70.)

Työnohjaus koettiin hyväksi menetelmäksi selkiyttää omaa työtä ja ajatuksiaan työstä. Lisäksi työnohjauksen odotettiin tuovan enemmän keinoja ongelmien ratkaisemiseksi ja välineitä asioiden pohtimiseksi. Ollilan (2006, 171) mukaan työnohjaus antaa aikaa ajatella omaa työtään ja itseään työn äärellä, jolloin peilaamisen kautta mahdollistuu konkreettinen oman toimintatavan muuttaminen sekä asioiden käsittely ilman suuria tunteita.

Työhyvinvointi koetaan hyvin yksilöllisesti. Samoissa tehtävissä ja työoloissa työskentelevistä toinen voi kamppailla vakavien jaksamisongelmien kanssa, kun toinen innostuu ja nauttii työstään joka päivä (Räsänen 2006, 7). Työhyvinvointi voidaan nähdä työntekijän ja työn, työympäristön ja organisaation välisenä myönteisenä vuorovaikutussuhteena. Vuorovaikutussuhteessa painottuvat työn tekijälleen asettamat haasteet ja vaatimukset sekä työntekijän omat voimavarat näihin vaatimuksiin ja haasteisiin vastaamiseksi (Tohmo 2007, 59).

6 POHDINTA

Tämän kyselyn tulosten pohjalta minulle tutkijana mielenkiinnon herättivät työnohjauksen käyttötarkoitus kyseisessä organisaatiossa ja esimiesten vähäinen osallistuminen työnohjauksiin yhdessä alaistensa kanssa. Tässä luvussa ensin käsitellään opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Sen jälkeen esitetään kehittämissuhteita ja lopuksi ehdotetaan jatkotutkimusaiheita.

6.1 Eettisyys

Tutkimusetiikan perusasioita ovat tutkittavien anonymiteetin ja luottamuksellisuuden huomioiminen. Tässä työssä pyrittiin viittaamaan huolellisesti käytettyihin lähdeteoksiin. Luottamuksellisuus tarkoittaa tutkijan lupaa tutkittavalle, ettei tutkittavan antamia tietoja levitellä ympäriinsä. Tutkittavalle annetaan tieto siitä, miten aineiston kanssa toimitaan ja mitä sille tutkimuksen jälkeen tehdään (Mäkinen (2006, 114 -116). Kyselyyn kutsutuille kerrottiin saatekirjeessä kyselyn tarkoitus, mihin aineistoa voidaan käyttää, luottamuksellisesta aineiston käsittelystä ja aineiston hävittämisestä opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin, että tutkittavien organisaatiolta oli saatu tutkimuslupa. Käytännössä vastaajien anonymiteettiä suojattiin myös käyttämällä tiedonkeruumenetelmänä Webropol- kyselyohjelmaa, joka mahdollistaa vastausten käsittelyn anonymisoinnilla. Taustakysymyksissä pyrittiin kysymään vain oleellista tietoa kuten vastaajan tehtävänimikettä ja kauanko vastaaja on toiminut nykyisissä tehtävissään. (Vrt. Heikkilä 2008.)

6.2 Luotettavuus

Luotettavuuden arvioinnissa tarkastellaan onko tutkimus vastannut siihen, mitä oli tarkoitus tutkia sekä vastasiko valittu tutkimusmenetelmä ja sen mittarit tutkittavaa asiaa (Anttila 1996, 402). Kysely lähetettiin valikoidusti kaikille sillä hetkellä työnohjaukseen osallistuville työntekijöille, jotta saatiin sen hetkistä tietoa odotuksista työnohjausta kohtaan työhyvinvoinnin edistäjänä. Aineiston edustavuus

teen eri tehtävissä toimivien suhteen ei voitu vaikuttaa valitulla menetelmällä. Aineiston analyysistä jouduttiin poistamaan yksi kysymys lomakkeessa olleen virheen vuoksi, mikä osaltaan kapeuttaa tulosten rikkautta. Tämä vaikutti myös reabiliteetin eli tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyyn saavuttaa tarkoitettuja tuloksia (Anttila 1996, 405). Kysymysten 7a, 7b ja 7e kysymyksenasettelut sisälsivät kaksi vaihtoehtoa, mikä ei vastaa hyvää kysymyksenasettelua. (Vrt. Anttila 1996, 405.) Näiden kysymysten vastauksia ei voida pitää selvinä. Näistä kysymyksistä ei kuitenkaan voida analyysiin poimia vain yhtä vaihtoehtoa ja siten vastaukset käsiteltiin kuten muissakin kysymyksissä. Avoin kysymys osoittautui hyväksi valinnaksi ja se toi täsmennyksiä asteikkokysymyksillä saatuu tietoon. Tutkimuksella saatiin vastauksia tutkimuskysymykseen ja saatuja tuloksia voidaan hyödyntää organisaation työnohjaustoiminnan kehittämisessä. Saatuja tuloksia ei voida yleistää muihin organisaatioihin, koska tutkimuksen tulokset on saatu tietyllä hetkellä tietyn organisaation työnohjaukseen osallistuneelta henkilöstöltä. Organisaatiolle, jos kysely toteutettiin, tulokset antavat tietoa työhyvinvoinnin tarkastelemiseksi ja työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnin tukijana.

Opinnäytetyön aihe oli mielestäni ajankohtainen ja sen kautta saatiin tietoa siitä, että työnohjaus pääsääntöisesti koetaan hyödyllisenä työn kehittämistä sekä työssäjaksamista tukevana menetelmänä ja siten osaltaan tukee työhyvinvointia. Lisäksi saatiin näkyväksi työnohjauksen tavoitteellisuuteen liittyvä haaste sekä vastaajien toive työnohjauksen tuloksellisuuden tarkastelemisesta yhdessä esimiehen kanssa.

6.3 Kehittämis ehdotukset

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten pohjalta näyttää siltä, että työnohjausta useimmin käytetään työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Pääosa työnohjauksista oli sovittu vuoden määräajaksi, mikä tukee vain osittain pitkäjänteistä työnohjauksen hyödyntämistä työssäkehittymisen ja työn kehittämisen näkökulmasta (vrt. Paunonen-Ilmonen 2001). Työnohjaus voi olla paljon muutakin ja

tutkijana ehdotan työnohjauksen monenlaisten käyttömahdollisuuksien nostamista työhyvinvointikeskusteluun.

Työnohjaus on menetelmä, jonka avulla yksilöt, työryhmät ja työyhteisöt voivat tarkastella omaa työtään ja suhdettaan siihen. Työnohjauksella voidaan selkiyttää perustehtävää, lisätä vuorovaikutuksellisuutta ja siten edistää työhyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta perustehtävän toteutumiseksi. Tarkastelun ja kehittämisen kohteena voi siis olla työn kehittäminen, työssä kehittyminen sekä työyhteisön toimivuuden edistäminen. Lisäksi työnohjauksella voidaan edistää työnlaatua, työssäjaksamista ja hyvinvointia ilman, että käsillä on varsinaisia työn tai työyhteisön toimimattomuuden merkkejä. Kasvatusvastuu on yksi oppilaitoksessa tehtävän työn peruselementtejä ohjattaessa ammattiin opiskelevia nuoria. Kasvatusvastuun monimuotoisuus edellyttää oppilaitoksen henkilöstöltä vankkaa ammattitaitoa, kykyä kohdata erilaisuutta ja rohkeutta ohjata selkeästi, määrätietoisesti sekä kunnioittaen nuoria ammattiin ja työelämän toimintatapoihin. Siksi on tärkeää, että työntekijät voivat peilata arvojaan, toimintatapojaan ja tuntemuksiaan muiden samaa työtä tekevien kanssa. Työnohjaukselle ja siihen osallistuville tulisi tarjota mahdollisuus pitkäjänteisesti usean vuoden ajan tarkastella omaa työtään sekä löytää omia kehittymisen ja voimaantumisen paikkojaan.

Tässä tutkimuksessa vastaajia oli 34 ja heistä esimiehiä oli kaksi. Tästä voidaan päätellä, ettei esimies useinkaan osallistu samaan työnohjaukseen alaistensa kanssa. Vaikuttaa siltä, ettei esimiestä koeta yhtenä työryhmän tai työyhteisön jäsenistä silloin kun on kysymys työnohjauksesta. Silloin kun työnohjauksen avulla tavoitellaan työssä kehittymistä, työn kehittämistä ja sen sujumista voi esimiehen osallistuminen työnohjaukseen yhtenä työyhteisön tai työryhmän jäsenenä tarjota erilaisen, toki hyvin haastavan mahdollisuuden, edistää yhteisen näkemyksen tai ymmärryksen rakentumista työntekijöiden sekä esimiesten kesken. Antaahan turvalliseksi rakennettu työnohjaus mahdollisuuden tarkastella omia ja muiden ajatuksia sekä niiden merkityksiä yhdessä työryhmän tai työyhteisön kesken. Tämä tukee yhteisöllistä oppimista ja avointa sekä kiinnostunutta muiden kuuntelemista edesauttaen erilaisten ajatusten, merkitysten, näkökulmien sekä uusien mahdollisuuksien löytämistä yhdessä muiden kanssa (vrt. Anderson 2005, 500; Anderson 2009). Samalla työnohjauksen aikana ohjattavassa herännyt sisäinen dialogi voi

avata ovet sisäiselle kehittymiselle syventäen itsetuntemusta (Nummelin 2007, 136).

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Ehdotan jatkotutkimusaiheeksi haastattelututkimuksen menetelmin selvitettäväksi millaiset ovat oppilaitoksen johdon ja esimiesten käsitykset työnohjauksen mahdollisuuksista ja mitä etua esimiesten osallistuminen alaisten kanssa samaan työnohjaukseen voisi tuottaa.

LÄHTEET

Ahteenmäki-Pelkonen, L. 2006. Mikä ohjaa kirkon työnohjaajaa? Haastattelututkimus työnohjaajien teoreettisista lähestymistavoista. Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta. Väitöskirja. Helsinki: Yliopistopaino.

Anderson, H. 2005. Myths about ”Not-knowing”. Family ProcESS. Blackwell Publishing Limited. Vol. 44, December 2005. [viitattu 25.5.2010]. Saatavissa: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&hid=106&sid=bfa4595e-e722-4315-badd-7c382b5b15ee%40sessionmgr112>

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhallinta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Anttonen, H. ja Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. [viitattu 21.7.2010] Saatavissa: http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf

Fröjd, S., Mansikka, L., Ahonen, M., Ahonen, J. ja Kaltiala-Heino, R. 2008. Oppilaan aggressiiviseen käyttäytymiseen puuttuminen. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 6/2008 [viitattu 20.4.2009]. Saatavissa: <http://www.pshp.fi//download.aspx?ID=1527&GUID={8756806F-D479-4F84-8248-6EC1BC8AC654}>

Hautaviita, A. 2002. Turun yliopisto, psykologia. Asiantuntijaorganisaation esimiesten tavoitteet työnohjauksessa. Turku: Yliopistopaino.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Vaasa: Gaudeamus Ab Vaasa Oy.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho U-M. ja Salonen J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, H. ja Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede-lehti 1/-99, 5.

Lindström, K. ja Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

OAJ 2008. Työnohjauskannanotto [viitattu 6.9.2010] Saatavissa:

<http://oajkuhmo.net/tohjaus.html>

Ojanen, S. 1985. Opettajien työnohjaus kasvattajan tukena. Espoo: Oy Weilin+Göös kirjapaino.

Ollila, S. 2006. Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa – Johtamisosaamisen ulottuvuudet työnohjauksellisenä näkökulmana. Väitöskirja. Vaasan yliopisto, Sosiaali ja terveyshallinto. Vaasa: Yliopistopaino.

Ollila, S. ja Niskanen, J. 2003. Hallinnollinen työnohjaus johtamistyön tukena kunnallisessa terveydenhuollossa. Kunnallistieteellinen aikakausikirja 1/03, 22 – 28.

Palmgren, H. 2008. Naisyrittäjien työhyvinvointi ja naisyritysten liiketoiminnan kehittäminen -tutkimus ja kehittämishanke. Työterveyslaitos. [viitattu 6.9.2010] Saatavissa: [http://www.yrittajanaiset.fi/doc/Tiedote - Helena Palmgren.pdf](http://www.yrittajanaiset.fi/doc/Tiedote_-_Helena_Palmgren.pdf)

Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki : WSOY.

Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. ja Laine, V. 2006. Hyvä koulu. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino: Vammala.

Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010a. Osaamisen johtamisen käytännöt. [viitattu 2.5.2010]. Saatavissa Päijät-Hämeen koulutuskonsernin intranetistä:
<https://kori.phkk.fi/ypa/henkilosto/osaamisenjohtaminen/ojokaytannot/Sivut/aloitussivu.aspx>

Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010b. Koulutuskeskus Salpauksen strategiaohjelma 2007 – 2012. [viitattu 2.12.2009]. Saatavissa Päijät-Hämeen koulutuskonsernin intranetistä:
<https://kori.phkk.fi/SearchCenter/results.aspx?k=Koulutuskeskus%20Salpauksen%20strategiaohjelma%202007%20%E2%80%93%202012>

Päijät-Hämeen koulutuskonserni 2010c. Työnohjaus. [viitattu 2.12.2009]. Saatavissa Päijät-Hämeen koulutuskonsernin intranetistä:
<https://kori.phkk.fi/ypa/henkilosto/tyohyvinvointi/tyoohj/Sivut/aloitussivu.aspx>

Ronkainen, S. ja Karjalainen, A. (toim.) 2008. Sähköä kyselyyn, Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Vesterinen P. toim. Helsinki: WSOYpro. Sivut 163 – 174.

Suomen työnohjaajat ry 2010. Työnohjauksen eettiset periaatteet. [viitattu 27.6.2010]. Saatavissa: <http://www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/ohjeet.html>.

Tohmo, E. 2007 Ajassa kehittyvä työhyvinvointi: työhyvinvoinnin käsitteen teoreettista tarkastelua. Pro gradu. Kuopion yliopisto, Terveystieteiden ja -talouden laitos. Kuopio.

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Julkaisemattomat lähteet

Anderson, H. 2009. Dialogisuus ja yhteistoiminnallisuus työnohjauksessa ja konsultaatiossa. Luento: Voimavarakeskeinen työnohjaajafoorumi 9.-10.6.2009.

LIITE 1

26.6.2008
Työnohjauskannanotto

Tulo- ja palkkapolitiittinen toimikunta 2.6.2005

Yhdistykset ovat useilla paikkakunnilla neuvotteleet työnohjausten järjestämisestä sekä työnohjaukseen osallistumisen ehdoista ja edellytyksistä. Vaikka työnohjaukseen osallistuminen näyttää jokaisen opettajan henkilökohtaiselta asialta, liittyy siihen paljon koko jäsenkentän yhteisiä intressejä.

Mitä työnohjaus on?

Työnohjauksessa tutkitaan suhdetta omaan työhön. Kysymyksessä on haasteiden ja ongelmien tietoinen, älyllinen ja tunneperäinen tutkiminen sekä itseä että työtä koskevan avoimuuden kehittäminen. Opettajien työnohjauksella tarkoitetaan työnantajan kustantamaa, kokeneen ja työnohjauskoulutuksen saaneen opetus- ja kasvatustyöhön perehtyneen asiantuntijan antamaa ohjausta ja tukea työn suorittamisessa, arvioinnissa ja työhön liittyvien ongelmien selvittelyssä ja ratkaisemisessa.

Työnohjauksessa tulee ottaa huomioon ohjattavien lähtökohdat ja odotukset. Luonteenomaista on pitkäjänteisyys ja määräaikaisuus. Työnohjaus on tehtäväkeskeistä, ryhmässä tai yksilökohtaisesti tapahtuvaa opettajan työhön liittyvien asioiden pohtimista ja tarkastelua, mihin ohjattavien ja työnohjaajan välinen vuorovaikutussuhde antaa mahdollisuuksia. Näin nähtynä työnohjaus muodostuu myös osaksi työyhteisön kehittämistä.

Mitä työnohjaus ei ole?

Työnohjaus ei ole työntekijään ja hänen persoonaansa kohdistuvaa terapiaa. Keskipisteenä on työ ja sen vaatimusten, mahdollisuuksien ja muutoksien vaikutukset työntekijään. Työnohjaus ei ole myöskään koulutusta, vaikka kummassakin on kyse oppimisprosessista. Koulutuksessa korostuu kouluttajalähtöinen eteneminen, kun taas työnohjauksessa lähtökohdana on ohjattavien kokemus työstään ja sen analysointi yhdessä työnohjaajan kanssa. Työnohjaus on syytä erottaa myös konsultaatiosta, jossa tavoitteena on tutkia lyhytkestoisen työskentelyn aikana rajattua ongelma-alueita. Tyypillistä konsultaatiota edustaa mm. tiettyyn ongelmatilanteeseen tai yhteen oppilaaseen keskittyvä työskentely. Työnohjausta ei käytetä myöskään työyhteisöongelmien ratkaisemiseksi, joskin työnohjaus yleensä parantaa myös työilmapiiriä. Mikäli työpaikalla on työyhteisöllisiä ristiriitoja, järjestetään niiden ratkaisemiseksi asianosaisten kesken neuvotteluja tai käytetään ulkopuolista asiantuntijaa. Joissain kriisitilanteissa voi olla myös tarpeen koko työyhteisöä koskeva konsultaatio.

Työnohjauksen tavoitteet

Yleistavoitteena on lisätä opettajien edellytyksiä selviytyä kasvatus- ja opetustyössä sekä antaa käytettäväksi erilaisia ratkaisumalleja. Tavoitteena on myös edistää työyhteisön toimintaa sekä yksittäisen opettajan ja oppilaan tai oppilasryhmän vuorovaikutusta niin, että tuetaan kasvatus- ja opetustavoitteiden toteutumista. Työnohjauksella on myös jaksamista edistävää ja työsuojellista merkitystä.

Yleistavoitteesta voidaan johtaa seuraavat yksilöidyt tavoitteet:

- työyhteisön toiminnan parantaminen ja vuorovaikutussuhteiden edistäminen
- työn suunnittelu ja työongelmien ratkaisuvaihtoehtojen luominen
- työviihtyvyyden parantaminen ja toimintavireyden ylläpitäminen
- yhteishengen parantaminen ja toisen työn arvostuksen lisääminen
- ammatti-identiteetin vahvistaminen
- ammattitaidon ja työmenetelmien hallinnan lisääminen
- työn mielekkyyden lisääminen ja työn sisällön jatkuva kehittäminen
- itsetuottamuksen ja henkisen kestämyksen parantaminen
- työkykyisyyden ja -vireyden säilyttäminen ja kehittäminen.

Järjestämisvastuu

Työnohjauksen järjestämisvastuu on työnantajalla. Ammattiyhdistysten tulee olla valmiita neuvottelemaan työnantajan kanssa työnohjauksen käynnistämisehdoista. Edellytyksenä on työnohjausta koskeva paikallinen sopimus. Työnantajapuoli tekee sopimuksen jälkeen tarvittavat päätökset ja toimitasuunnitelman sekä osoittaa tarvittavat määrärahat.

Työnohjaajat

Työnohjaajina toimivat ohjaukseen osallistuvien opettajien hyväksymät, työnohjaajakoulutuksen saaneet ja tehtävään soveltuvat asiantuntijat, joilla on riittävästi kasvatus- ja opetusalan ja opettajan työn tuntemusta.

Osallistumisoikeus tai -velvollisuus

Työnohjausta voidaan toteuttaa vain opettajien suostumuksella ja siinä on otettava huomioon heidän lähtökohtansa ja odotuksensa. Konfliktien ratkaisun pyrkivään konsultaatioon työntekijä sen sijaan voidaan velvoittaa osallistumaan.

Ajankäyttö ja korvaukset

Työnohjaukseen osallistuminen on työaika. Se voidaan järjestää joko oppituntien ulkopuolelle tai oppituntien aikana. Tilanteen arvioinnissa ja kokoonnutumisaikaa määriteltäessä on syytä ottaa huomioon opettajaryhmien erilainen työajan määrittely. Ellei ohjaus ole mahdollista työaikana, maksetaan osallistujille korvaukset varsinaisen työajan tai opetusvelvollisuuden ulkopuolella tapahtuvaan työnohjaukseen osallistumisesta. Kysymykseen tulevat lähinnä kokouspalkkiot ja matkakustannusten korvaukset. Jos työnohjausta on tarkoituksenmukaista toteuttaa oppituntien aikana, tulee neuvotteluissa ottaa esiin myös sijaismäärärahojen varaaminen.

Toimintamuodot

Jotta työnohjaus toteutuu, on syytä sopia myös toimintamuodoista. Ryhmän tapaamisten kokonaiskesto voisi olla esim. yksi lukuvuosi, johon sisältyy kahden tunnin mittaisia kokouksia 2 - 4 viikon välein.

Toiminnan käynnistäminen

Työnohjausryhmien lukumäärä tulee mitoittaa niin, että se vastaa tarkoitukseen varattuja määrärahoja. Mikäli päiväkodin, koulun tai oppilaitoksen ylläpitäjä ei ole valmis osallistumaan kustannuksiin, työnohjausta ei ole syytä käynnistää.

LIITE 2 (1/4)

Sivu 1 / 4

Odotuksia työnohjausta kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa

Tämä kysely on Lahden ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on selvittää työnohjaukseen osallistuvien ja osallistuneiden henkilöiden odotuksia työnohjausta kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa.

1) Missä tehtävissä toimit?**2) Kuinka kauan olet toiminut nykyisissä tehtävissäsi?****3) Milloin työnohjaus on alkanut?**

Valitse seuraavista sopivin vaihtoehto.

4) Mikä on työnohjauksen sovittu kesto?

Valitse seuraavista sopivin vaihtoehto.

5) Kenen aloitteesta työnohjaus käynnistyi?[Seuraava -->](#)

Odotuksia työnohjausta kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa

Valitse monivalintakysymyksistä sinulle sopivin vaihtoehto.

6) Miten tärkeinä pidät seuraavia asioita työnohjauksen toteuttamisessa?

	erittäin tärkeä	tärkeä	jonkin verran tärkeä	ei lainkaan tärkeä
Työnohjaustapaamiset toteutuvat säännöllisin väliajoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmätyönohjaukseen osallistuvat ovat jokaisella tapaamiskerralla läsnä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaustapaamiset alkavat ja päättyvät täsmällisesti sovittun mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen työnohjaukseen on lähtenyt omasta aloitteesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttivat mielestäsi työnohjauksen aloittamiseen?

	erittäin paljon	paljon	jonkin verran	ei lainkaan
Ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työroolin ja työn perustehtävän selkeyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksamisen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön sitoutumisen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn laadun ja työhyvinvoinnin tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolisen näkökulman saaminen työyhteisön ongelmatilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Kuinka merkittäviä tällä hetkellä sinulle ovat seuraavat asiat työnohjauksessa?

	erittäin merkittävä	merkittävä	hieman merkittävä	ei lainkaan merkittävä
Luovan ajattelun kehittyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oivalluksien saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien valmiuksien saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien ajatusten jakaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien näkökulmien löytäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillisen identiteetin rakentuminen ja vahvistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaation vahvistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apua päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön vuorovaikutuksen edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäjaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<-- Edellinen

Seuraava -->



Odotuksia työnhajausta kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa

9) Kuinka paljon odotat työnhajauksen antavan tukea tai apua seuraavissa asioissa?

	erittäin paljon	paljon	jonkin verran	en lainkaan
Auttaa hahmottamaan suhdetta omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edistää luovaa ajattelua työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukee ammatillisten valmiuksien vahvistamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edistää ammatillisen itseluottamuksen vahvistamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukee työssä jaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa ottamaan etäisyyttä työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa ottamaan etäisyyttä työpaikan ihmissuhteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa ottamaan etäisyyttä käsiteltäviin tilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) Kuinka hyvin seuraavat asiat toteutuvat mielestäsi työnhajauksessa?

	erittäin hyvin	hyvin	jonkin verran	ei käsitelty lainkaan
Luottamuksellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasavertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettinen kestävyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rohkaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näkökulmien monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoimuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Kuinka tärkeitä seuraavien aiheiden käsittely työnhajauksessa on sinulle?

	erittäin tärkeä	tärkeä	jonkin verran tärkeä	ei lainkaan tärkeä
Työtilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työroolit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät tunteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät asenteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutussuhteet asiakkaiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutussuhteet esimiehen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<-- Edellinen

Seuraava -->



LIITE 2 (4/4)

Sivu 4 / 4

Odotuksia työnohjausta kohtaan ammatillisessa oppilaitoksessa

12) Kuinka hyvin työnohjaus mahdollistaa seuraavien asioiden käsittelyn?

	erittäin hyvin	hyvin	heikosti	ei lainkaan
Työhön liittyvät pelot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät ajatukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät tunteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön jäsenenä kehittyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan ihmissuhteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erlaiset työtilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Mitä muuta haluat sanoa?

<-- Edellinen

Lähetä



LIITE 3

KYSYMYSTEN LUOMINEN

Työnohjauksen määritelmistä poimitut tehtäviin, tavoitteisiin ja toteutumiseen liittyvät asiat	Muodostettu kysymys	Kysymyksen alakohdat
<p>Työnohjauksen toteuttaminen</p> <p>säännöllisyys osallistuminen työnohjausaika oma aloite</p> <p>avoimuus tavoitteellisuus luottamuksellisuus tasavertaisuus eettisten kestävyys rohkaiseva ilmapiiri ulkopuolinen näkökulma</p>	<p>6) Miten tärkeinä pidät seuraavia asioita työnohjauksen toteuttamisessa?</p>	<p>Työnohjaustapaamiset toteutuvat säännöllisin väliajoin Ryhmätyönohjaukseen osallistuvat ovat jokaisella tapaamiskerralla läsnä Työnohjaustapaamiset alkavat ja päättyvät täsmällisesti sovitun mukaisesti Osallistuminen työnohjaukseen on lähtenyt omasta aloitteesta</p>
<p>Työnohjauksen tehtävät</p> <p>perustehtävän selkeyttäminen työssäjaksamisen tukeminen hyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä kehittymisen mahdollisuuksien tarjoaminen ammattillisen kasvun tukeminen laadun varmistaminen</p>	<p>7) Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttivat mielestäsi työnohjauksen aloittamiseen?</p>	<p>Ammattillisen kasvun ja kehittymisen tukeminen Työroolin ja työn perustehtävän selkeyttäminen Työssä jaksamisen tukeminen Työhön sitoutumisen tukeminen Työn laadun ja työhyvinvoinnin tukeminen Ulkopuolisen näkökulman saaminen työyhteisön ongelmatilanteisiin</p>
<p>oman ajattelun jakaminen päättöksenteon tuki vuorovaikutuksellisuuden edistäminen ratkaisuja omaan työhön ammatti-identiteetin vahvistaminen ammattillisen kasvun tuki motivaation tuki suhde työhön luovan ajattelun edistäminen uusien kehittymisen mahdollisuuksien ja oivallusten löytäminen työssäjaksamisen tuki työtilanteiden käsittelyn mahdollistaminen; työhön liittyvät tunteet, ajatukset, pelot</p>	<p>8) Kuinka merkittäviä tällä hetkellä sinulle ovat seuraavat asiat työnohjauksessa?</p>	<p>Luovan ajattelun kehittyminen Oivalluksien saaminen Uusien valmiuksien saaminen Omien ajatusten jakaminen Uusien näkökulmien löytäminen Ammattillisen identiteetin rakentuminen ja vahvistuminen Motivaation vahvistuminen Apua päätöksentekoon Työyhteisön kehittäminen Työyhteisön vuorovaikutuksen edistäminen Työssäjaksaminen</p>
	<p>9) Kuinka paljon odotat työnohjauksen antavan tukea tai apua seuraavissa asioissa?</p>	<p>Auttaa hahmottamaan suhdetta omaan työhön Edistää luovaa ajattelua työssä Auttaa löytämään uusia kehittymisen mahdollisuuksia Tukee ammatillisten valmiuksien vahvistamista Edistää ammatillisen itseluottamuksen vahvistumista Tukee työssä jaksamista Auttaa ottamaan etäisyyttä työhön Auttaa ottamaan etäisyyttä työpaikan ihmissuhteisiin Auttaa ottamaan etäisyyttä käsiteltäviin tilanteisiin</p>
	<p>10) Kuinka hyvin seuraavat asiat toteutuvat mielestäsi työnohjauksessa?</p>	<p>Luottamuksellisuus Tasavertaisuus Tavoitteellisuus Eettinen kestävyys Rohkaisuus Näkökulmien monipuolisuus Avoimuus</p>
	<p>11) Kuinka tärkeitä seuraavien aiheiden käsittely työnohjauksessa on sinulle?</p>	<p>Työtilanteet Työmenetelmät Työtehtävät Työroolit Työhön liittyvät tunteet Työhön liittyvät asenteet Työhön liittyvät arvot Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä Vuorovaikutussuhteet asiakkaiden kanssa Vuorovaikutussuhteet esimiehen kanssa</p>
	<p>12) Kuinka hyvin työnohjaus mahdollistaa seuraavien asioiden käsittelyn?</p>	<p>Työhön liittyvät pelot Työhön liittyvät ajatukset Työhön liittyvät tunteet Työyhteisön jäsenenä kehittyminen Työpaikan ihmissuhteet Erilaiset työtilanteet</p>
	<p>13) Mitä muuta haluat sanoa?</p>	<p>Avoin kysymys</p>

LIITE 4

Hyvä vastaanottaja!

Tämä on kyselyyn osallistumispyyntö. Kyselyn tarkoituksena on tarkastella ammatillisessa oppilaitoksessa *työnohjaukseen osallistuvien henkilöiden odotuksia työnohjausta kohtaan*. Jokaisen vastaajan merkitys on todella tärkeä.

Kysely on Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja Terveysalan laitokselle tehtävä opinnäytetyö. Opinnäytetyö valmistuu syksyksi 2010 ja se arkistoidaan Päijät-Hämeen koulutuskonsernin Tietokeskukseen opinnäytetöitä koskevan sopimuksen mukaisesti.

Kyselyllä kerättyä aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä ja sitä käsitellään luottamuksellisesti. Opinnäytetyön tutkimusraporttia voidaan käyttää Päijät-Hämeen koulutuskonsernin työnohjaustoiminnan kehittämistyössä. Opinnäytetyöhön kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Vastaaminen tapahtuu oheisen [www-linkin välityksellä](#) ja vie aikaa noin kymmenen minuuttia. Pyydän vastaamaan 14.5.2010 mennessä, kiitos.

Opinnäytetyön toteuttamiseen on pyydetty ja saatu lupa xxxx johtoryhmältä 20.5.2008.

Kiitos osallistumisestasi ja kiinnostuksesta opinnäytetyötä kohtaan.
Annan mielelläni lisätietoja.

Lahdessa 3.5.2010

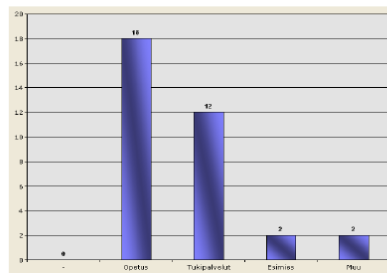
Sirkku Oksanen

[xxxx](#)

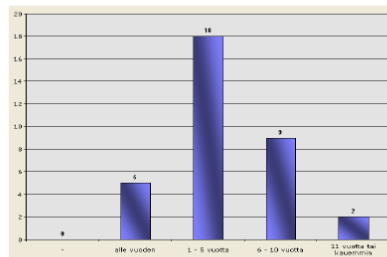
xxxx

LIITE 5

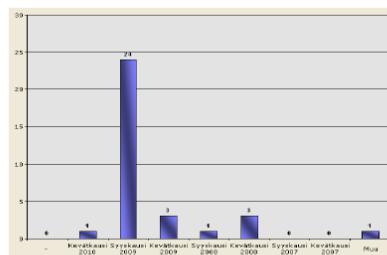
TAUSTAKYSYMYKSET



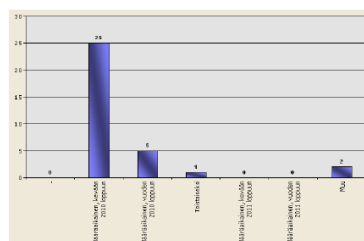
1. Missä tehtävissä toimit?



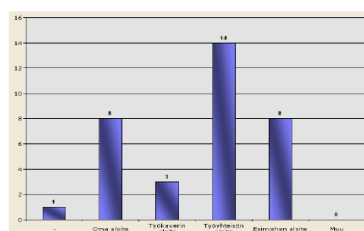
2. Kuinka kauan olet toiminut nykyisissä tehtävissäsi?



3. Milloin työnohjaus on alkanut?



4. Mikä on työnohjauksen sovitettu kesto?



5. Kenen aloitteesta työnohjaus käynnistyi?